

CODE DE CONDUITE

ÉDITION 2024



TUDOR

TABLE OF CONTENTS

03	PRÉAMBULE Champ d'application Principes et valeurs
04	EMPLOYEUR RESPONSABLE Santé et sécurité Harcèlement Environnement de travail inclusif et équitable Données personnelles
06	DÉONTOLOGIE DES AFFAIRES Confidentialité des affaires Corruption Conflits d'intérêts Concurrence loyale Blanchiment d'argent et financement du terrorisme Droits humains
08	ENVIRONNEMENT
09	MISE EN ŒUVRE DU CODE DE CONDUITE Responsabilité individuelle des collaboratrices et collaborateurs Non-respect du Code de conduite

PRÉAMBULE

Créer pour durer. La philosophie de Tudor repose sur des valeurs d'excellence et d'innovation et sur la notion de pérennité. Cette philosophie s'inscrit également dans un cadre éthique strict, dont les principaux axes sont développés dans le présent Code de conduite. Il s'inscrit dans la démarche de durabilité portée par Tudor et ses organes de gouvernance. Il complète l'approche de la marque en matière de conduite responsable des affaires. Il se base notamment sur la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales pour une conduite responsable des entreprises et les Objectifs de développement durable des Nations unies. Sur le plan interne, il est complété par les règlements applicables et par la Charte de développement durable qui formalise l'engagement de nos partenaires en la matière.

CHAMP D'APPLICATION DU CODE DE CONDUITE

Ce Code de conduite formalise l'engagement de Tudor et de ses collaboratrices et collaborateurs, internes et externes, en faveur d'une conduite responsable des affaires de l'entreprise. Ce code est diffusé et appliqué dans l'ensemble des sociétés du groupe en Suisse et à l'étranger.

Chaque collaboratrice et collaborateur s'engage à le respecter.

PRINCIPES ET VALEURS FONDAMENTALES

Les principes du Code de conduite forment le cadre éthique dans lequel Tudor mène ses actions. Ils concernent la promotion d'un cadre de travail sain et stimulant, l'intégrité dans la gestion des affaires, ainsi que la préservation de l'environnement.

Les collaboratrices et collaborateurs de Tudor sont des ambassadeurs de la marque. Tous leurs comportements doivent donc s'inscrire dans le respect du Code de conduite et s'appuyer sur les valeurs fondamentales de l'entreprise :

- **L'excellence** : en travaillant avec la plus grande rigueur et un idéal de perfection.
- **La qualité** : en appliquant cette exigence au produit et au quotidien dans toutes les activités.
- **L'innovation** : en développant de nouvelles techniques et des solutions novatrices.
- **La durabilité** : en transformant la chaîne de valeur de l'entreprise pour la rendre plus durable et responsable.
- **Le savoir-être** : en travaillant ensemble avec respect et bienveillance.

EMPLOYEUR RESPONSABLE

CRÉER UN CADRE DE TRAVAIL SAIN, RESPECTUEUX ET VALORISANT

FAVORISER LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Le bien-être des employés passe notamment par :

- La création d'un environnement et de conditions de travail favorables à l'épanouissement de chacune et de chacun.
- La flexibilisation du temps de travail.
- L'identification des risques.
- La prévention des accidents et des maladies professionnelles.
- La prévention des risques physiques et psychosociaux tels que les atteintes à l'intégrité personnelle (harcèlement moral ou sexuel par exemple).
- L'accompagnement bienveillant des situations personnelles difficiles.
- Les démarches de sensibilisation et de formation.

Dans le respect de ses valeurs fondamentales, Tudor crée un environnement de travail sain, sécurisé et respectueux qui favorise le bien-être physique, mental et émotionnel de toutes les collaboratrices et de tous les collaborateurs. À ce titre, Tudor met en place des politiques, des programmes et des ressources adéquats pour soutenir l'épanouissement des collaboratrices et collaborateurs et s'engage dans une démarche d'amélioration continue.

COMBATTRE LE HARCÈLEMENT

Quelle qu'en soit la nature ou le moyen, le harcèlement inclut toute attitude visant à déstabiliser, inférioriser, isoler ou exclure une ou plusieurs personnes. À cet égard, le harcèlement est une forme de comportement volontairement hostile, indépendamment du lien hiérarchique existant entre les personnes concernées.

Dans ce sens, l'entreprise ne tolère aucune forme de harcèlement et met en place des moyens afin de sensibiliser et prévenir ces situations par des directives claires (disponibles dans les règlements internes applicables) sur les comportements attendus. Le harcèlement peut faire l'objet de sanctions disciplinaires et dans de nombreux pays, de poursuites pénales.

PRIVILÉGIER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF ET ÉQUITABLE

Un environnement inclusif et équitable repose notamment sur l'égalité des chances et de traitement, ainsi que sur l'engagement contre toute forme de discrimination, telle que la discrimination de genre, de religion, d'origine ethnique, d'âge, d'orientation sexuelle ou liée à toute forme de handicap.

Tudor reconnaît que la diversité des expériences, des perspectives et des talents est un atout précieux pour l'entreprise. En conséquence, les collaboratrices et collaborateurs bénéficient d'un traitement équitable que l'entreprise impose, sans aucune discrimination. L'ensemble du personnel profite également dans ce cadre d'un environnement où chacun peut réaliser son potentiel et apporter sa pleine contribution personnelle et professionnelle au succès de l'entreprise.

PROTÉGER LES DONNÉES PERSONNELLES

Garantir la protection des données personnelles passe par la mise en place d'une politique stricte de sécurité et de consultation de l'information qui doit aussi garantir aux personnes concernées les droits de consultation, de modification ou de suppression de leurs données personnelles. Seules les données personnelles utiles aux objectifs poursuivis peuvent être collectées, traitées et utilisées.

Par la mise en place de procédures dédiées, Tudor s'engage à assurer la protection des données personnelles de toutes les personnes concernées, à les collecter et à les traiter dans le respect des dispositions légales applicables.

DÉONTOLOGIE DES AFFAIRES AGIR AVEC INTÉGRITÉ, RESPONSABILITÉ ET EN TOUTE TRANSPARENCE

GARANTIR LA CONFIDENTIALITÉ DES AFFAIRES

Les collaboratrices et collaborateurs sont garants des informations matérielles ou immatérielles, de nature scientifique, technique, commerciale, financière ou autres, transmises oralement ou par écrit ou de toute autre manière.

Tudor a mis en place des mesures techniques et organisationnelles visant à préserver la confidentialité des affaires. Cela passe aussi par l'interdiction de publication et de partage de contenus professionnels internes, notamment à travers les réseaux sociaux. Les collaboratrices et collaborateurs s'engagent à respecter les règles de conduite de la marque sur les réseaux sociaux et les sites personnels ainsi qu'à veiller à l'intégrité de la réputation de l'entreprise. Cette discrétion protège le savoir-faire, les secrets d'affaires et l'intégrité des parties prenantes de l'entreprise.

REFUSER LES PRATIQUES DE CORRUPTION

La corruption est une infraction généralement sanctionnée par le droit pénal dans les pays où Tudor exerce ses activités. En particulier, le Code pénal suisse proscrit la corruption d'agents publics suisses ou étrangers, la corruption privée et l'octroi d'un avantage. Cela inclut l'offre, la promesse ou l'octroi d'un avantage ou d'un don direct ou indirect à un employé pour qu'il ou elle agisse ou omette d'agir dans l'exercice de ses fonctions, en violation de ses devoirs ou à la discrétion de son jugement. De manière générale, elle est définie par la volonté d'influencer un interlocuteur, à exécuter ou à ne pas exécuter un acte en contrepartie d'un bénéfice.

Dans ce cadre, Tudor interdit tout type de corruption. Il est de la responsabilité de chacune et de chacun de veiller à ne pas corrompre ou être corrompu. Tudor invite ses collaboratrices et collaborateurs à prendre activement place dans la diffusion et la protection de ce principe responsable. Tudor pratique une politique de « tolérance zéro » envers la corruption. Les pratiques de corruption vont à l'encontre de la déontologie des affaires de Tudor, car la neutralité de la décision de l'interlocuteur peut être compromise par tout type de bénéfice offert en échange de cette influence.

En plus de la politique anti-corruption de Tudor, l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise ne doit pas solliciter de cadeau ou d'avantage. Par ailleurs, en cas de présent, ils doivent s'assurer qu'il s'agit d'un présent d'usage non sollicité, n'excédant pas le montant prévu dans le règlement interne applicable.

PRÉVENIR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Une situation de conflit d'intérêts se définit par un lien personnel qui pourrait conduire une collaboratrice ou un collaborateur à faire un choix au détriment de l'intérêt de l'entreprise. Cela peut survenir notamment lors de la sélection de partenaires ou d'employés potentiels. Afin de protéger les intérêts des collaboratrices et collaborateurs ainsi que ceux de l'entreprise, Tudor accorde une attention particulière à la gestion des conflits d'intérêts.

L'entreprise garantit l'intégrité du marché et la saine concurrence. Cela signifie que les décisions des collaboratrices et collaborateurs de Tudor ne sont pas prises ou influencées par des intérêts personnels. Elle promeut ainsi la prise de décision selon des critères objectifs et transparents.

PROMOUVOIR LA CONCURRENCE LOYALE

Les pratiques déloyales concernent l'abus de position dominante, l'entente sur des pratiques anti-concurrentielles comme la fixation des prix, la répartition des marchés, la production ou les quotas de vente, et d'autres formes de collusion entre entreprises qui restreignent la concurrence, mais aussi les transactions qui conduisent à une concentration excessive du marché, une publicité trompeuse, du dumping, un octroi de subventions étatiques ainsi qu'à une violation des droits de la propriété intellectuelle.

De la même manière que Tudor cherche à prévenir les conflits d'intérêts dans la conduite des affaires, l'entreprise met tout en œuvre pour entretenir des relations saines et de confiance avec ses pairs et partenaires afin de garantir une concurrence loyale, libre et équitable, dans le respect des dispositions légales applicables.

LUTTER CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME

Le blanchiment d'argent se définit comme toute opération ayant pour effet de dissimuler la provenance de valeurs acquises de manière criminelle/illégale en les réinvestissant dans des activités légales. La lutte contre le financement du terrorisme vise à priver les responsables des bases financières qui leur sont nécessaires pour mener leurs activités.

Tudor met en place des mesures organisationnelles destinées à prévenir et à identifier les risques liés au blanchiment d'argent et au financement du terrorisme. L'entreprise exige de ses collaboratrices et collaborateurs une vigilance particulière à cet égard.

SOUTENIR LES DROITS HUMAINS

Les droits humains couvrent de nombreux domaines dont le travail forcé, la traite des êtres humains, la maltraitance, l'égalité, tout type de discrimination et de harcèlement, la violation du droit à la liberté de réunion et d'association ainsi que le respect de conditions de travail décentes (en lien avec la santé et la sécurité notamment).

Par la nature de ses activités et en lien avec sa politique d'achats responsables, Tudor veille à ce que ses activités soient conduites dans le respect des droits de la personne. Dans ce cadre, les collaboratrices et collaborateurs s'engagent à faire preuve de vigilance, tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

ENVIRONNEMENT

S'ENGAGER À PRÉSERVER LES RESSOURCES NATURELLES ET À INSCRIRE LA DURABILITÉ AU CŒUR DES ACTIVITÉS

Dans sa quête d'excellence, Tudor a le souci d'améliorer chaque jour sa performance environnementale. Dans ce cadre, la préservation de l'environnement occupe une place centrale dans les préoccupations de l'entreprise.

Tudor s'engage à protéger la nature en menant son activité de manière responsable. Cela passe notamment par la mise en place de processus d'amélioration continue visant à réduire ses impacts environnementaux.

Tudor s'attend à ce que chacune et chacun aient conscience de l'importance de cet engagement et qu'ils y contribuent, à travers leur comportement et leurs décisions professionnelles.

Tudor crée des produits conçus pour durer et être entretenus à vie. De plus, l'entreprise met tout en œuvre pour maîtriser sa consommation d'énergie et préserver les ressources naturelles utilisées dans le cadre de ses activités. Tudor a mis en place différents indicateurs de performance permettant de monitorer l'empreinte carbone, les déchets, la qualité de l'air, les produits chimiques, l'eau, la mobilité, et la biodiversité.

L'entreprise prend également des mesures pour réduire le plus possible ses émissions polluantes. Elle garantit aussi l'application des standards les plus exigeants en termes de traçabilité. Dans tous les domaines – de son approvisionnement à la distribution en passant par la fabrication –, Tudor agit avec ses collaboratrices et collaborateurs sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

MISE EN ŒUVRE DU CODE DE CONDUITE

RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE DES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS

Sur le plan individuel, les collaboratrices et les collaborateurs assurent que nulle entrave ou infraction aux principes mentionnés dans le présent Code ne soit commise.

Chaque employé, quelles que soient ses responsabilités ou ses fonctions, se doit de signaler à son responsable hiérarchique ou aux ressources humaines tout comportement contraire au Code de conduite.

NON-RESPECT DU CODE DE CONDUITE

En cas de non-respect du Code de conduite, Tudor prend les mesures et sanctions appropriées et proportionnelles à la gravité du manquement constaté, conformément à sa réglementation interne et dans le respect des lois applicables.

VERSION	DATE	MODIFICATION(S)
1	Mars 2024	Code de conduite initial
2	Avril 2024	Référence au dispositif d'alerte de Tudor dans la section « Responsabilité individuelle des collaboratrices et collaborateurs »

