

CODE DE CONDUITE

Notre vision est de fournir des solutions techniques leader pour un avenir durable. Pour concrétiser notre vision, nous devons constamment nous développer, mais sans jamais faire de compromis en matière de responsabilité d'entreprise.

Notre code de conduite résume la façon dont nous devons tous agir pour exercer nos activités de façon responsable sur le plan éthique, social et environnemental. La structure décentralisée d'Addtech repose sur la liberté dans la responsabilité. Nous offrons une grande liberté individuelle, mais fixons également des exigences claires. Dans notre Code de conduite, nous définissons les bases communes de notre responsabilité d'entreprise. Pouvoir s'appuyer sur des bases communes permet à chacun et chacune d'entre nous de prendre ses responsabilités.



*Niklas Stenberg
Président et PDG*

À propos du Code de conduite

Le Code de conduite, associé à nos valeurs fondamentales (simplicité, efficacité, changement, responsabilité et liberté), constitue une base qui définit la façon dont nous travaillons et agissons au quotidien. Le Code de conduite résume les valeurs éthiques que le Groupe Addtech (« **Addtech** ») considère comme devant être la clé de nos activités. Il assure un niveau minimal de comportement acceptable et concerne tous les employés du groupe. Addtech ne tolère aucune action qui enfreigne le Code de conduite. Le code repose sur les directives du Pacte mondial des Nations unies, des conventions fondamentales de l'OIT, de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et des principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, la législation en matière de concurrence et les réglementations de lutte contre la corruption.

Ce Code de conduite a été adopté par le Conseil d'administration d'Addtech AB (publ) et le Conseil est seul décisionnaire en matière d'amendements et de dispense.

Stockholm, le 3 février 2025

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les activités commerciales de notre groupe reposent sur des relations étroites et de longue durée avec nos clients, fournisseurs et autres partenaires, et nous nous efforçons d'être perçus comme un partenaire solide et fiable à long terme. Il est par conséquent essentiel que nous conduisions nos activités commerciales non seulement sur la base d'exigences, de directives et d'objectifs opérationnels, mais également dans le respect des normes élevées en matière d'intégrité et d'éthique. Nous devons au minimum nous conformer à la législation et aux réglementations en vigueur dans tous les pays dans lesquels les sociétés du Groupe exercent leur activité, ainsi qu'aux politiques existantes du groupe. Addtech choisit avant tout de collaborer avec des fournisseurs qui partagent nos principes. Ceux-ci sont détaillés dans le Code de conduite et dans notre Code de conduite des fournisseurs.

DROITS DE L'HOMME

Toute personne travaillant directement ou indirectement pour Addtech a droit au respect de ses droits humains fondamentaux conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.

Conditions de travail

Les conditions de travail proposées à nos employés, incluant la rémunération financière et la durée de travail, doivent au moins satisfaire aux conditions minimales de la législation nationale et des conventions collectives. Tous les employés doivent recevoir leur contrat de travail par écrit et être informés des conditions de travail. Les salaires, la durée de travail et les conditions doivent être justes et raisonnables.

Environnement de travail

Nous nous efforçons d'être un employeur respecté et d'améliorer constamment la santé et la sécurité au travail. Nous devons garantir un environnement de travail de qualité et sécurisé sur le plan physique, psychologique et social et nous efforçons d'être un employeur

recherché et apprécié favorisant le développement personnel des employés. Toutes les mesures de sécurité nécessaires doivent être prises et incluent la fourniture d'équipements de sécurité adaptés, la formation et la communication des informations adéquates. Nous devons assurer une protection adéquate contre les incendies et former tous les employés aux procédures d'urgence. Tous les accidents liés au travail doivent être signalés et suivis de mesures correctives, afin d'améliorer la sécurité sur le lieu de travail. Les relations avec et entre les employés doivent être fondées sur un respect mutuel. Au minimum, nous respecterons strictement la législation nationale en matière de santé et de sécurité ainsi que la réglementation en matière de santé et de sécurité définie dans les accords conclus et / ou les conventions collectives.

Travail des enfants

La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Convention n° 138 de l'OIT relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi, et la Convention n° 182 de l'OIT concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination déterminent l'orientation de toutes nos activités.

Mesures disciplinaires

Les employés doivent être traités avec dignité et respect. En aucune circonstance un employé ne peut être soumis à toute forme de châtiment corporel ou autre forme de sanction, de violence ou de harcèlement physiques, sexuels ou psychologiques. Aucune retenue sur salaire ne pourra être imposée comme sanction, sauf si celle-ci est fixée par la convention collective ou autorisée par la loi.

Liberté d'association

Les employés sont libres d'exercer leur droit légal pour adhérer à, organiser ou travailler

pour des organisations qui représentent leurs intérêts en tant qu'employés.

Égalité, diversité et discrimination

Nous n'autorisons aucune discrimination ni aucun harcèlement sous quelque forme que ce soit. Les employés du Groupe bénéficieront des mêmes opportunités de développement sans distinction de genre, d'âge, d'origine ethnique, de religion, d'opinion politique, de préférence sexuelle, de handicap ou d'autre élément distinctif. En cas d'inégalités de rémunération, par exemple entre hommes et femmes, nous devons nous employer activement à les corriger. Nous travaillons également à atteindre un meilleur équilibre entre les sexes et à obtenir une égalité des droits au congé parental.

Travail forcé

Nous n'acceptons pas le travail forcé ni le travail non volontaire ou non rémunéré sous quelque forme que ce soit. Cela inclut les contrats sous la contrainte ou le travail illégal. De même, nous n'acceptons aucune méthode limitant la liberté de circulation des employés. Aucun individu ne peut être gardé au travail contre sa volonté.

Engagement politique

Nous observons une neutralité politique. Ni le nom d'Addtech, ni celui de toute autre entreprise du groupe ou de toute ressource contrôlée par les entreprises du groupe ne peut être utilisé pour promouvoir les intérêts de partis ou candidats politiques.

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Normes anti-corruption

Nous n'acceptons aucune forme de corruption, de dessous de table ou de pratiques inéquitables et anti-concurrentielles. L'achat, la vente et la commercialisation de nos produits et services doivent être assurés de façon professionnelle et dans le respect de la législation et des réglementations pertinentes.

Nous nous conformons aux législations et réglementations anti-corruption en vigueur.

Les conditions de remises, commissions et bonus doivent être raisonnables et précisées par écrit.

Nous ne devons proposer ni verser aucun paiement ni autre rémunération indu à aucune personne ou organisation dans le but d'encourager cette personne ou organisation à établir ou maintenir des relations commerciales avec les entreprises de notre Groupe. Nous ne devons pas, directement ou indirectement, demander ni accepter aucune forme de paiement ou autre rémunération indu dans le but d'encourager à établir ou maintenir des relations commerciales.

Aucun employé ne peut offrir ni recevoir de cadeaux, rémunérations, avantages ou offres susceptibles de constituer un avantage indu. Un avantage indu est un avantage susceptible d'influencer le comportement du bénéficiaire de telle façon que cette personne agisse de façon déloyale ou illégale envers son employeur dans son propre intérêt.

Les cadeaux à des fonctionnaires ou associés à des marchés publics ne sont jamais autorisés.

Nous ne traiterons jamais avec des clients ou fournisseurs dont nous avons des raisons de croire qu'ils enfreignent nos réglementations de lutte contre la corruption.

Zones de conflits

Nous devons nous assurer qu'aucune de nos activités commerciales ne soutient en aucune manière une guerre, un conflit, l'extrémisme, le blanchiment d'argent, le commerce de la drogue, le commerce d'armes illégales ou celui d'esclaves. Cela inclut l'utilisation de minerais qui alimentent les conflits.

Biens et ressources de l'entreprise

Nous respectons les biens des autres entreprises et protégeons nos biens corporels et incorporels de toute perte, violation ou vol. Les biens et ressources d'Addtech ne peuvent pas être utilisés à des fins personnelles, frauduleuses ou de toute autre manière non appropriée.

Clients et fournisseurs

Nous nous efforçons de fournir des produits et services qui répondent ou surpassent les attentes de nos clients. Nous basons nos relations avec nos partenaires commerciaux sur des pratiques commerciales et de marché saines, des normes d'éthique élevées et des accords clairs et équitables.

Impartialité et conflits d'intérêts

Les relations commerciales d'Addtech seront impartiales et toutes les décisions d'affaires doivent être prises sur la base de ce qui est le mieux pour les entreprises du Groupe, quels que soient les avantages ou relations personnels. Les conflits d'intérêts entre employés et entreprises du Groupe doivent être évités. Les employés ne doivent prendre part à aucune activité en conflit avec les intérêts d'Addtech ou des entreprises du Groupe.

Concurrence saine

Nous soutenons une concurrence libre et équitable dans tous les secteurs de nos activités.

Toute pratique de fixation de prix ou de partage du marché entre des concurrents, d'imposition de prix, d'entrave à l'innovation, d'échange de secrets commerciaux ou toute autre pratique anti-concurrentielle est interdite. Il est interdit aux employés d'Addtech, dans le cadre de leurs contacts avec la concurrence, de discuter de partage du marché, de fixation de prix ou de tout autre frais ou condition relative aux prix.

Si l'une des entreprises du Groupe est approchée avec des propositions concernant une telle collaboration, ou dans toute situation où il est difficile de déterminer si une activité est autorisée ou non, les faits devront être signalés au supérieur immédiat de la personne concernée ou à un cadre supérieur.

Dans le cas où une autorité de la concurrence effectuerait une inspection non prévue, les employés devront coopérer avec les représentants de ladite autorité et ne doivent en aucune façon entraver l'inspection.

Comptabilité et production de rapports

Toute transaction financière doit être justifiée conformément aux principes comptables généralement reconnus.

SOCIÉTÉ

Communication

Nous avons une approche d'ouverture et de dialogue avec les personnes affectées par les activités du Groupe. Nous répondons aux demandes de renseignements externes et communiquons avec les parties concernées de façon correcte et efficace. Les questions touchant les affaires sont traitées par les entreprises du Groupe. Toute question concernant Addtech doit être adressée à info@addtech.com.

Informations confidentielles et renseignements commerciaux

Les employés ne pourront divulguer aucune information pouvant avoir une incidence défavorable sur nos activités ou des conséquences négatives pour un collaborateur. Cela inclut notamment les informations sur les stratégies, la recherche, le développement de produits, des partenaires commerciaux et les résultats financiers qui devront être traitées de manière confidentielle. Les informations relatives au personnel et aux salaires peuvent également être sensibles et devront par conséquent être traitées avec précaution.

Utilisation des réseaux sociaux

Tout employé doit utiliser les réseaux sociaux avec vigilance et évitera de publier tout contenu pouvant avoir une incidence négative sur les relations de travail ou les intérêts de l'entreprise. Ne donnez jamais l'impression de parler au nom de l'entreprise dans vos communications personnelles et sur les réseaux sociaux.

Engagement local

Les entreprises d'Addtech ont tissé des liens étroits avec leur localité et sont souvent implantées dans des petites villes. Lors des acquisitions, nous nous efforçons de rester dans ces sites et faisons notre possible pour développer les compétences existantes. Nous

tenons à contribuer au renforcement de la communauté dans laquelle nous opérons en adoptant une approche dynamique et à long terme pour nos activités commerciales. Nous mettons tout en œuvre pour recruter le personnel localement et proposer des emplois à des jeunes. Grâce à un dialogue actif et constructif avec la communauté locale, nous voulons créer des conditions optimales pour nous développer localement.

Responsabilité environnementale

Addtech travaille activement à réduire constamment l'impact direct et indirect du Groupe sur l'environnement. Les perspectives environnementales doivent être intégrées à toutes les décisions importantes afin de créer de la valeur à long terme pour les clients, les employés et les actionnaires du Groupe et pour la Société en général. Les entreprises du groupe doivent respecter les principes de la politique de durabilité et de la politique environnementale d'Addtech et adopter une approche intégrée et systématique en vue d'atteindre les objectifs et engagements du groupe.

Taxes

La législation fiscale et les règles fiscales de chaque pays doivent être respectées dans tous les pays où Addtech exerce ses activités.

APPLICATION ET RESPECT

Application du Code de conduite

Nous demandons à chaque employé de respecter le Code de conduite. Il incombe au PDG de chaque entreprise Addtech de veiller à ce que le Code de conduite soit appliqué, d'informer ses collaborateurs de leurs droits et obligations et de s'assurer que nos employés respectent le Code de conduite. Il incombe à la Direction d'Addtech de remettre une fois par an au Conseil d'administration un rapport documenté sur la façon dont les exigences sont respectées, par nous-mêmes et par nos fournisseurs.

Respect du Code de conduite

Il incombe à chaque employé d'Addtech de

signaler tout cas de fraude ou autre comportement délictueux. Toute violation de notre Code de conduite portée à l'attention de l'Entreprise sera suivie de sanctions disciplinaires immédiates pouvant inclure le licenciement et / ou des poursuites judiciaires dans les cas d'infraction les plus graves. Les employés qui ne sont pas certains qu'un comportement spécifique enfreint le Code de conduite doivent s'adresser à leur supérieur immédiat pour plus de conseils.

Nous encourageons les employés de signaler toute relation pouvant constituer un manquement au Code de conduite du Groupe à leur supérieur immédiate ou à un cadre supérieur. Si pour quelque raison que ce soit un employé ne peut pas s'adresser à ces personnes, il devra suivre la procédure d'alerte anonyme (whistleblowing) du Groupe. Vous trouverez plus d'informations sur www.addtech.com/whistleblower. Les personnes transmettant des informations de bonne foi et conformément aux objectifs du Code de conduite ne s'exposent à aucune sanction ni autre conséquence négative.