



Code de Conduite

	Éditorial	3
1	Le Code de conduite : un guide pour le travail quotidien	4
2	Valeurs : les fondements d'une réussite durable	6
3	Respect du droit et de la loi	8
4	Intégrité dans les transactions commerciales	10
4.1	Conduite loyale dans la concurrence / droit des cartels	11
4.2	Interdiction de la corruption, des pots-de-vin et des pratiques commerciales frauduleuses	14
4.3	Conflits d'intérêts	16
4.4	Interdiction des délits d'initiés	18
4.5	Protection des données	20
4.6	Comportement dans l'espace numérique	22
4.7	Fiscalité, comptabilité et rapports	24
5	Travail	26
5.1	Respect du droit du travail et conditions de travail équitables	27
5.2	Respect de la personnalité, diversité, interdiction de la discrimination	30
5.3	Sécurité au travail	32
6	Propriété intellectuelle, fortune commerciale, confidentialité et secret professionnel	34
6.1	Protection des secrets, protection de la fortune commerciale et des droits de propriété intellectuelle	35
6.2	Cybersécurité et sécurité de l'information	38
7	Responsabilité sociale	40
7.1	Durabilité	41
7.2	Transparence, impartialité et indépendance	44
7.3	Contribution à la communauté	46
8	Une communication transparente	48
9	Vivre les valeurs de Gruner : Mise en œuvre du Code de conduite	50

Chères lectrices, chers lecteurs,

Dans le secteur de la construction, nous avons une responsabilité particulière : notre travail façonne le monde qui nous entoure et influe directement sur la sécurité, le bien-être et la qualité de vie de nombreuses personnes. C'est pourquoi la vision de Gruner est la suivante : « Construire pour un avenir digne d'être vécu ». Nous nous efforçons d'améliorer par notre travail la vie de toutes nos parties prenantes.

Notre clientèle doit pouvoir compter sur une phase de conception, de planification et de construction de haute qualité technique et à valeur ajoutée, tandis que nos partenaires peuvent compter sur une collaboration transparente et fiable. Les utilisateurs - souvent l'ensemble de la communauté locale dans le cas des ouvrages d'infrastructure et d'énergie - doivent pouvoir bénéficier de corps de métier efficaces et durables. Pour concrétiser cette vision, nous appliquons des critères stricts dans le cadre de notre travail : non seulement sur le plan technique, des processus et de l'économie, mais aussi sur le plan humain, juridique et éthique.

Le présent Code de conduite contient des règles de conduite impératives et nous sert de boussole pour nos décisions et nos actions quotidiennes. Il reflète les valeurs de Gruner et souligne nos obligations envers les personnes et l'environnement. Nous prions chacune et chacun d'entre vous de prendre le temps de le lire attentivement et de l'assimiler. Il doit faire partie intégrante de votre travail. En tant qu'ambassadrices et qu'ambassadeurs de Gruner, nous contribuons tous, par le respect du Code de conduite, à façonner l'image publique de notre entreprise et à consolider notre bonne réputation. Ce n'est qu'ensemble que nous pouvons créer et maintenir une culture d'entreprise dont nous pouvons tous être fiers, abstraction faite de la diversité de nos origines.

Nous vous remercions de votre soutien et de votre engagement à faire de Gruner un partenaire digne de confiance !



Thomas Ernst
Président du conseil d'administration



Olivier Aebi
CEO

Le Code de conduite de Gruner a été entièrement révisé et complété en 2024. La présente version a été adoptée par le conseil d'administration le 7 novembre 2024.

Les FAQ et les lignes directrices pratiques mentionnées pour chaque thème peuvent être complétées en permanence afin de tenir compte des évolutions et des problématiques actuelles.

1

Le Code de conduite : un guide pour le travail quotidien

2	Valeurs : les fondements d'une réussite durable	6
3	Respect du droit et de la loi	8
4	Intégrité dans les transactions commerciales	10
5	Travail	26
6	Propriété intellectuelle, fortune commerciale, confidentialité et secret professionnel	34
7	Responsabilité sociale	40
8	Une communication transparente	48
9	Vivre les valeurs de Gruner : Mise en œuvre du Code de conduite	50

Faire ce qui est juste dans des situations délicates : voici ce que Gruner attend de tous ses collaborateurs, abstraction faite de leur fonction et de leur site de travail. Que ce soit dans les décisions commerciales lors de l'acquisition et de la mise en œuvre de projets ou par la création d'un climat de respect, de soutien et de responsabilité, chacun et chacune chez Gruner peut contribuer à la réalisation de nos objectifs éthiques. L'intégrité est le fondement des valeurs de Gruner et est essentielle à sa réputation.

Le présent Code de conduite fixe les principes et les règles de comportement qui s'appliquent à tous les collaborateurs de Gruner dans le cadre de leur activité pour Gruner. Il est basé sur les valeurs de Gruner et concrétise les attentes et les dispositions de Gruner en matière de comportement juridiquement correct, éthique et social, aussi bien de la part des collaborateurs que de la part des partenaires commerciaux et des fournisseurs.

En conséquence, le présent Code de conduite doit être un guide dans le cadre du travail quotidien. Il sert de guide pour savoir comment les collaborateurs doivent se comporter dans des situations difficiles, présente la culture d'entreprise que Gruner s'efforce de mettre en place et la façon dont les valeurs de Gruner sont vécues au quotidien.

En outre, le présent Code de conduite rend transparent pour les tiers ce que Gruner entreprend pour réaliser les valeurs de l'entreprise et créer une culture d'entreprise responsable et positive. Les principes éthiques formulés de manière abstraite sont immédiatement évidents. Dans la pratique, toutefois, des questions limites se posent souvent ou des situations nécessitent un arbitrage entre différents intérêts. Afin de jeter un pont entre les dispositions et les objectifs abstraits et le quotidien concret, le présent Code de conduite présente des exemples tirés de la pratique et, pour chaque thème, un catalogue de questions et de réponses pratiques. Il se propose d'aider les destinataires à prendre la bonne décision en cas de doute.

Pour chaque thème, on y trouvera par ailleurs des indications concernant les lieux où il est possible d'obtenir des informations complémentaires et les services auprès desquels il est possible de demander des conseils et d'obtenir de l'aide.



ORIENTATION

Le présent Code de conduite est-il impératif pour moi ?

Oui, le Code de conduite de Gruner s'applique de façon impérative à tous les collaborateurs et à tous les organes de Gruner, indépendamment de leur fonction et de leur lieu de travail. Dans les contrats de travail conclus chez Gruner, toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs s'engagent à respecter le Code de conduite.

Selon le domaine d'activité, la mise en œuvre des dispositions peut se faire de différentes manières : de l'observation des prescriptions du Code de conduite dans le cadre des décisions opérationnelles à la remise en question des décisions prises précédemment, en passant par la prise de décisions de gestion et la mise en œuvre d'une culture d'entreprise placée sous le signe de l'intégrité au niveau de la direction supérieure.

Comment puis-je m'assurer que nos fournisseurs et que nos partenaires commerciaux s'engagent également à respecter ces valeurs ?

Lors de la sélection des fournisseurs et des partenaires commerciaux, il convient de veiller à ce que ces entreprises appliquent des principes au moins comparables. Une autre possibilité consiste à imposer des obligations en ce sens à nos partenaires contractuels. Le souci d'un comportement intègre et éthique doit être prioritaire par rapport à l'exploitation d'opportunités commerciales.

Que dois-je faire si j'estime qu'une pratique va à l'encontre des valeurs énoncées dans le présent Code de conduite ?

Si la licéité d'une pratique n'est pas claire, il convient de ne pas faire de suppositions mais bien plutôt de demander conseil aux instances désignées dans le présent Code de conduite.

Tout soupçon de comportement incorrect peut être signalé aux supérieurs hiérarchiques compétents. Si la pratique en question relève de votre propre domaine de responsabilité, les mesures nécessaires doivent être prises. Si cela n'est pas possible, un soupçon de comportement incorrect peut être signalé via la plateforme de lancement d'alerte Gruner Integrity Line.

	Éditorial	3
1	Le Code de conduite : un guide pour le travail quotidien	4

2

Valeurs : les fondements d'une réussite durable

3	Respect du droit et de la loi	8
4	Intégrité dans les transactions commerciales	10
5	Travail	26
6	Propriété intellectuelle, fortune commerciale, confidentialité et secret professionnel	34
7	Responsabilité sociale	40
8	Une communication transparente	48
9	Vivre les valeurs de Gruner : Mise en œuvre du Code de conduite	50

Les valeurs de Gruner constituent le fondement de notre succès et d'une culture d'entreprise attractive.

Les collaboratrices et collaborateurs de Gruner se distinguent par leur diversité. La diversité de leurs nationalités, de leurs origines familiales, de leurs parcours, de leurs conditions de vie ainsi que de leurs préférences et de leurs intérêts constitue un enrichissement pour l'entreprise. Gruner apprécie et encourage cette diversité, car elle permet d'obtenir les meilleurs résultats, des prestations innovantes et un environnement de travail attractif.

Malgré leurs différences, les collaborateurs de Gruner sont unis par leur engagement pour la vision et la mission de l'entreprise ainsi que par la vie des valeurs communes. Ces valeurs remplissent la fonction d'une boussole fiable dans un monde complexe et favorisent une collaboration efficace, pertinente et équitable. Même sous pression, elles restent un guide pour les décisions et façonnent l'identité et les performances de Gruner.

La gestion d'entreprise basée sur les valeurs favorise l'innovation et le succès durable. La mise en pratique cohérente des valeurs crée un environnement propre à favoriser l'apprentissage et la créativité, établit la confiance et renforce les partenariats à long terme. Cela constitue la base pour le développement de solutions d'avenir techniquement excellentes, éthiquement exemplaires et durables.

La responsabilité de la mise en œuvre de la gestion d'entreprise basée sur les valeurs incombe à chaque collaboratrice et à chaque collaborateur. Gruner encourage chacun à faire siennes les valeurs dans son travail quotidien et à aborder ouvertement les écarts potentiels. L'entreprise s'engage à créer les conditions cadres nécessaires en encourageant les discussions régulières sur les valeurs et en les intégrant dans tous les processus commerciaux.

En agissant conformément des valeurs, chacun renforce la confiance à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise et contribue activement à l'organisation et au succès de Gruner. Il en résulte une culture d'entreprise qui repose sur une base éthique solide et qui assure le succès à long terme.



BON À SAVOIR

Les résultats de notre travail sont aussi importants que le chemin qui y mène. Notre **vision** englobe aussi bien le processus de construction que l'ouvrage : **Construire pour un avenir digne d'être vécu.**

Nos **valeurs** :

- > **Nous sommes passionnés, changeants et innovants.**
- > **Nous travaillons ensemble, nous nous comportons de manière respectueuse et transparente.**
- > **Nous agissons de manière autonome, ciblée et efficace.**

Les valeurs se trouvent sur le [Grunernet](#) ainsi que dans le [Brand Guideline](#) (encore en cours de traduction). Elles font partie du modèle Gruner, qui comprend la vision, la mission, les valeurs ainsi que la stratégie. A chaque valeur correspond par ailleurs un court texte d'accompagnement destiné à en expliquer la signification dans l'esprit de la direction. Les collaborateurs de Gruner peuvent s'orienter à tout moment sur les valeurs : en interne dans le cadre du travail quotidien, mais aussi en externe lors de discussions délicates.

	Éditorial	3
1	Le Code de conduite : un guide pour le travail quotidien	4
2	Valeurs : les fondements d'une réussite durable	6

3

Respect du droit et de la loi

4	Intégrité dans les transactions commerciales	10
5	Travail	26
6	Propriété intellectuelle, fortune commerciale, confidentialité et secret professionnel	34
7	Responsabilité sociale	40
8	Une communication transparente	48
9	Vivre les valeurs de Gruner : Mise en œuvre du Code de conduite	50

Gruner respecte les lois et les règles des pays dans lesquels il opère. Nous respectons en permanence les droits de l'homme universellement en vigueur.

Les actions des collaborateurs de Gruner et l'activité entrepreneuriale du Groupe Gruner sont marquées par l'intégrité, l'honnêteté, la justice et le courage.

Nous respectons le droit, la loi et les droits de l'homme et nous nous conformons à toutes les dispositions légales en vigueur dans le monde entier.

Les pratiques courantes, mais non conformes à la loi, ne dispensent pas de respecter la loi.

S'il existe une zone grise, nous nous basons sur des valeurs et des normes acceptées au niveau international, telles que celles énoncées dans le Pacte mondial de l'ONU.

Nos lignes directrices internes exposent de façon concrète le comportement attendu chez Gruner. L'intégrité de Gruner en tant qu'entreprise résulte de la somme des comportements individuels de chacune et de chacun.

Si les collaborateurs de Gruner ont des doutes sur la bonne décision à prendre, ils demandent de l'aide. En cas de doute, les questions suivantes peuvent aider à déterminer un comportement adéquat :

- 1.** Ferais-je connaître publiquement la procédure en question ?
- 2.** Suis-je au clair sur ce qui est correct et conforme à la loi et sur ce qui ne l'est pas ?
- 3.** Est-ce que je pourrais concevoir de mettre ma procédure par écrit ?
- 4.** Les questions ne font jamais de mal - en cas de doute, mieux vaut en poser une de trop que de ne pas en poser assez !



CONSEIL ET ASSISTANCE

En cas de questions, le département Droit, assurances aide à déterminer les dispositions applicables et la procédure correcte : [↘ law@gruner.ch](mailto:law@gruner.ch)

Les violations ou les doutes peuvent être signalés sur la plateforme de lancement d'alerte [↘ Gruner Integrity Line](#).



ORIENTATION

Nous soutenons un organisme public dans le cadre d'un appel d'offres public. Or, notre interlocuteur laisse entendre qu'il attend de nous un comportement que je considère comme limite. Que faire ?

Dans une telle situation, le département Droit, Assurances vous conseille volontiers et vous aide à déterminer le cadre juridique applicable. S'il se révèle que l'on attend effectivement de Gruner un comportement juridiquement inadmissible, le mandant doit être informé de manière coopérative, mais sans équivoque, que Gruner n'entend pas se prêter à une telle procédure. Si les demandes du mandant sont en elles-mêmes admissibles, Gruner peut aider à trouver une voie juridiquement irréprochable pour atteindre ces objectifs.

Dans le cadre d'un projet à l'étranger, je sais par ouï-dire que des entreprises participantes font travailler des travailleurs locaux dans des conditions précaires et dangereuses. Comment dois-je me comporter ?

Là encore, le département Droit, Assurances est le bon interlocuteur pour discuter de la marche à suivre. Dans le domaine de responsabilité de Gruner, aucun abus de ce type n'est toléré et des mesures doivent être prises pour mettre fin à cette situation. Dans la mesure où Gruner n'a pas de pouvoir d'instruction direct, l'information du maître d'ouvrage peut être la solution appropriée. La sécurité des personnes est toujours prioritaire.

	Éditorial	3
1	Le Code de conduite : un guide pour le travail quotidien	4
2	Valeurs : les fondements d'une réussite durable	6
3	Respect du droit et de la loi	8

4

Intégrité dans les transactions commerciales

5	Travail	26
6	Propriété intellectuelle, fortune commerciale, confidentialité et secret professionnel	34
7	Responsabilité sociale	40
8	Une communication transparente	48
9	Vivre les valeurs de Gruner : Mise en œuvre du Code de conduite	50

4.1

Conduite loyale dans la concurrence / droit des cartels

**Gruner s'engage en faveur d'une concurrence loyale, libre et ouverte.
Sur le marché, Gruner agit de manière déterminée, mais loyale.
Gruner respecte les dispositions en matière de concurrence en vigueur.**

Les règles en matière de protection de la concurrence se trouvent dans le droit des cartels, dans le droit de la protection contre la concurrence déloyale et – en présence de services fournis à des institutions publiques - dans le droit des marchés publics (droit des soumissions).

Le droit des cartels protège le marché contre les accords entre entreprises visant à restreindre ou à fausser la concurrence. Il interdit les comportements abusifs d'entreprises puissantes sur le marché et tente d'empêcher que des entreprises n'acquière un pouvoir dominant sur le marché, par exemple par le biais d'une fusion. Sont notamment interdits les accords sur les prix, les quotas, les territoires ou la répartition des marchés.

La loi contre la concurrence déloyale (LCD) interdit les pratiques commerciales déloyales. Sont par exemple interdites la publicité mensongère, les atteintes à la réputation, les comparaisons déloyales ou l'incitation à la rupture de contrat. En outre, la législation contre la concurrence déloyale comprend la protection des secrets commerciaux.

Gruner fournit également des prestations de services à des mandants du secteur public. L'attribution de tels marchés est régie par le droit des marchés publics (droit des soumissions). Le droit des marchés publics garantit que les entreprises qui soumissionnent pour des marchés publics sont sélectionnées selon des règles uniformes et équitables.

Gruner défend ses propres intérêts sur le marché de manière déterminée, mais loyale. Gruner respecte les dispositions en matière de concurrence, de lutte contre la concurrence déloyale et de soumissions et s'abstient de toute forme d'influence, d'entente ou de contournement illicites.

Nous sommes convaincus qu'un comportement loyal est payant. La réputation d'être un acteur du marché décent et fiable est plus précieuse qu'un contrat supplémentaire.



CONSEIL ET ASSISTANCE

En cas de questions, le département Droit, assurances aide à déterminer les dispositions applicables et la procédure correcte : law@gruner.ch

Les violations ou les doutes peuvent être signalés sur la plateforme de lancement d'alerte [Gruner Integrity Line](#).



ORIENTATION

Quels types d'accords sont interdits dans tous les cas ?

Les accords entre acteurs du marché de même niveau portant sur la fixation directe ou indirecte des prix, sur la limitation des quantités de production, d'achat ou de livraison ou sur la répartition des marchés par territoires ou par partenaires commerciaux (accords sur les prix, les territoires et les quantités) sont strictement interdits.

La suppression d'une concurrence effective est également présumée en cas d'accords entre entreprises de différents niveaux de marché sur des prix minimaux ou fixes, ainsi qu'en cas d'accords dans des contrats de distribution sur l'attribution de territoires, si les ventes dans ces territoires par des distributeurs étrangers à ces territoires sont exclues.

Sur le site Internet de la Commission suisse de la concurrence (COMCO), on trouve des communications sur des thèmes liés à la concurrence, par exemple sur l'utilisation de schémas de calcul. Pour des raisons connexes, les contrats types SIA ne contiennent plus de formules de calcul des honoraires sur la base des coûts de construction.



Où puis-je trouver les valeurs seuils applicables aux appels d'offres publics ?

Au niveau fédéral, les valeurs seuils sont régies par les annexes à la loi fédérale sur les marchés publics (Annexe 4). Au niveau cantonal, les règles correspondantes se trouvent dans les lois cantonales sur les soumissions.

Est-il permis de déterminer, en concertation avec d'autres entreprises, qui participe ou non à certains appels d'offres ?

Un tel accord est interdit par le droit des cartels.

Les INGE sont-ils autorisés ou existe-t-il déjà un accord ?

Les groupements d'ingénieurs sont typiquement autorisés par le droit des cartels. En règle générale, un groupement d'ingénieurs est même favorable à la concurrence, car il permet de participer à un appel d'offres à des entreprises qui ne seraient pas en mesure d'assumer seules un projet (p. ex. manque de capacité ou de connaissances spécialisées dans un domaine partiel) ou qui ne pourraient pas satisfaire pleinement aux critères de qualification. Si un groupement d'ingénieurs exécute un projet en se répartissant le travail, cela constitue un indice très fort de l'admissibilité d'un groupement d'ingénieurs (il en va autrement, par exemple, lorsque ce sont toujours les mêmes partenaires d'un groupement d'ingénieurs qui soumissionnent ensemble pour divers projets, mais que ceux-ci ne sont régulièrement exécutés que par une seule entreprise).

Dans de rares cas, les groupements d'ingénieurs (ou les groupements de travail) peuvent être interdits, par exemple lorsqu'ils ont pour but de restreindre la concurrence. Cela peut être le cas lorsque des concurrents, qui seraient tous deux en mesure de participer à un appel d'offres, s'associent pour éliminer la concurrence ou réduire la pression sur les prix. Il serait également inadmissible que, sous le couvert d'explorer la possibilité de former un groupement d'ingénieurs / groupement de travail, des informations sur les prix ou la participation à un appel d'offres soient recueillies auprès des concurrents.



4.2 Interdiction de la corruption, des pots-de-vin et des pratiques commerciales frauduleuses

Gruner agit avec intégrité et s'abstient de toute forme de pratiques commerciales frauduleuses telles que la corruption, les pots-de-vin ou le blanchiment d'argent.

Gruner s'engage à faire preuve d'un maximum d'intégrité dans toutes ses relations avec ses clients et ses partenaires commerciaux.

Gruner et ses collaborateurs s'abstiennent de toute forme de corruption, de paiements illicites, d'aide ou de facilitation du blanchiment d'argent et de toute autre pratique frauduleuse.

Les collaborateurs de Gruner ne donnent ni n'acceptent de paiements, de services, de divertissements ou de faveurs de quelque nature que ce soit propres à influencer nos clients ou partenaires commerciaux ou Gruner de manière indue ou à être perçus par des tiers comme une influence indue.

Les cadeaux, les invitations, les divertissements et les services ne peuvent être offerts et acceptés que s'ils sont raisonnables, habituels et conformes à la législation et à la réglementation en vigueur. Ils ne doivent jamais être utilisés pour influencer indûment des décisions commerciales ou pour procurer un avantage déloyal à quiconque.

Le paiement de petites sommes pour accélérer des services publics pour lesquels il existe un droit dans l'absolu (« facilitation payments ») est également interdit, même si de tels paiements sont courants dans certains pays.

Gruner s'engage à mettre en place une gouvernance d'entreprise efficace et dispose de règles internes pour éviter que des fonds ne soient utilisés à des fins non autorisées, telles que le terrorisme ou le blanchiment d'argent. La direction et tous les collaborateurs de Gruner respectent strictement ces règles et font preuve de la plus grande prudence dans les domaines délicats.

Tous les collaborateurs de Gruner sont invités à faire part de leurs doutes concernant des actes de corruption présumés, des pots-de-vin ou des pratiques commerciales déloyales et à coopérer aux éventuelles enquêtes internes.



CONSEIL ET ASSISTANCE

En cas de questions, le département Droit, assurances aide à déterminer les dispositions applicables et la procédure correcte : law@gruner.ch

Les violations ou les doutes peuvent être signalés sur la plateforme de lancement d'alerte [Gruner Integrity Line](#).



ORIENTATION

Qu'est-ce qu'une gratification inappropriée ?

Une gratification inappropriée (que ce soit sous la forme d'un cadeau, d'un service ou d'un divertissement) a pour but d'influencer les actions ou les décisions du bénéficiaire.

La valeur élevée d'un cadeau (par exemple, des articles de luxe, des sommes d'argent importantes), un repas ou un hébergement coûteux ou des cadeaux aux membres de la famille peuvent être des indications qu'une libéralité est inappropriée.

L'avantage attendu d'une telle gratification peut être illégal (par exemple, des avantages commerciaux illicites ou le non-respect de critères objectifs). Une autre forme d'avantages illicites est représentée par les « facilitation payments » ou les pots-de-vin. Il faut entendre par là le fait de demander une petite somme d'argent ou un autre avantage en contrepartie de l'exécution ou de l'accélération de services publics pour lesquels il existe un droit dans l'absolu.



Quelles lignes directrices dois-je appliquer en matière de cadeaux ?

Dans tous les cas, les cadeaux en argent (paiements en espèces, quel qu'en soit le montant) ou les objets de valeur équivalents (par ex. vreneli, bijoux, métaux précieux, bons de valeur, chèques Reka, etc.) La participation à des événements avec hébergement, prise en charge des frais de déplacement, etc. dépasse en général le cadre de ce qui est admissible. A titre indicatif, une valeur d'environ CHF 150 par personne peut être retenue pour les invitations à des manifestations, en particulier pour des places de concert, des billets pour des manifestations sportives ou culturelles. Pour les cadeaux en nature (p. ex. une bouteille de vin), une valeur allant jusqu'à CHF 50 peut être considérée comme raisonnable.

Ces principes s'appliquent aussi bien aux cadeaux offerts à Gruner par des partenaires commerciaux (potentiels) qu'aux cadeaux offerts par Gruner.

Quels sont les « red flags » ou signes avant-coureurs typiques du blanchiment d'argent ?

- > Manque de transparence : refus ou réticence à communiquer l'identité d'un partenaire commercial ; structures juridiques complexes dissimulant l'ayant droit économique ou l'origine d'un paiement ; documentation inadéquate, incohérente ou suspecte d'une autre manière.
- > Un lien avec les pays à haut risque : Une évaluation du risque de corruption ou de blanchiment d'argent peut être effectuée à l'aide de listes publiées par des organisations telles que l'OCDE (Classification des risques pays) ou par des ONG telles que Transparency International. L'utilisation de comptes offshore ou les paiements provenant de pays sanctionnés permettent également de conclure à l'existence d'un tel risque.
- > Paiements en espèces d'un montant important
- > Mouvement de fonds via différents comptes en succession rapide sans justification commerciale claire.
- > Paiements de tiers : paiements effectués ou exigés par des tiers dont la prestation n'est pas clairement justifiée par des motifs légitimes en rapport avec la transaction en question.

Tous les collaborateurs de Gruner doivent être vigilants en présence des signes d'alerte énumérés ci-dessus. Cela est particulièrement vrai lorsqu'ils gèrent des

sommes d'argent considérables pour des projets de construction par le biais de comptes fiduciaires. En cas de doute, il convient de discuter de la marche à suivre avec le département Finances, en collaboration avec le département Droit, assurances.

Comment dois-je me comporter si j'ai l'impression qu'on me demande une gratification inappropriée ?

Les pots-de-vin et la corruption ne sont pas tolérés chez Gruner. De telles exigences doivent être clairement et fermement rejetées.

Que dois-je faire si un client m'offre un cadeau qui me semble inapproprié ?

Dans un tel cas, il est permis de remercier la personne qui offre le cadeau pour sa générosité. En même temps, le cadeau doit être refusé sans équivoque. A titre de justification, on peut se référer aux lignes directrices internes de Gruner.

Les collaborateurs de Gruner sont toutefois libres de proposer à la personne à l'origine du cadeau de prendre en charge une partie des frais, de telle sorte que le montant du cadeau soit conforme aux directives de Gruner (exemple : invitation pour assister à un match de la phase finale d'un championnat de football avec hébergement. Le billet de football vaudrait environ CHF 100. La collaboratrice de Gruner propose au client d'organiser et de payer la nuitée à titre privé et accepte volontiers le billet).

Si les circonstances sont suspectes, l'étape suivante consiste à signaler l'offre à son supérieur hiérarchique et à discuter des étapes suivantes avec le département Droit, assurances.

4.3

Conflits d'intérêts

Les collaborateurs de Gruner évitent les conflits entre leurs intérêts personnels et ceux de Gruner.

Les conflits d'intérêts surviennent lorsque des intérêts ou des relations personnelles sont de nature à influencer des actions commerciales, créant de cette façon des conflits de loyauté.

Dans le cadre de leur activité pour Gruner, les collaborateurs peuvent se trouver dans des situations où la protection des intérêts de Gruner, due dans le cadre de l'obligation de loyauté imposée par le droit du travail, est remise en question parce que leurs intérêts propres, les intérêts de tiers proches, des activités privées ou des relations avec des tiers sont touchés.

Si, par exemple, des collaborateurs de Gruner travaillent en parallèle pour des fournisseurs, des clients ou pour une entreprise concurrente, ou qu'ils nouent des relations d'affaires avec une personne avec laquelle ils entretiennent des liens personnels ou financiers étroits, cela peut mettre en danger les intérêts de Gruner. Cela est particulièrement le cas si la position chez Gruner est exploitée de manière injustifiée pour un avantage personnel ou pour l'avantage de personnes proches. Des considérations comparables s'appliquent aux relations personnelles étroites sur le lieu de travail.

Les collaborateurs de Gruner ont en principe le droit d'exercer des activités commerciales, financières ou autres en dehors de leur travail pour Gruner. En cas d'éventuels conflits d'intérêts avec leur activité professionnelle, ils doivent toutefois faire approuver leurs activités au préalable par la direction. Les activités au sein de conseils d'administration ou de fondations sont dans tous les cas soumises à l'obligation d'information. L'appartenance à des organisations d'utilité publique ou de bienfaisance (p. ex. clubs sportifs ou organisations caritatives) n'est en règle générale pas soumise à l'obligation d'information.



CONSEIL ET ASSISTANCE

En cas de questions, le département Droit, assurances aide à déterminer les dispositions applicables et la procédure correcte : law@gruner.ch

Les violations ou les doutes peuvent être signalés sur la plateforme de lancement d'alerte [Gruner Integrity Line](#).



ORIENTATION

On me propose un poste de membre du conseil d'administration d'une organisation avec laquelle Gruner entretient des relations commerciales. Que dois-je faire ?

Selon le contrat de travail, de telles activités secondaires ne sont autorisées qu'avec l'accord de l'employeur. Cette offre doit être discutée avec les RH, les supérieurs hiérarchiques directs et le responsable de domaine d'activité compétent, et la direction doit approuver une telle activité.

Si l'employeur est d'accord, il convient de convenir de règles appropriées pour éviter les conflits d'intérêts. Dans tous les cas, il vous incombe de vous récuser dans toutes les affaires ayant un lien avec l'entreprise dont vous êtes membre du conseil d'administration.

Puis-je embaucher ma cousine ?

Votre cousine est libre de postuler chez Gruner pour des postes vacants ou de manière spontanée. Cependant, vous ne devez pas influencer le processus de recrutement. De plus, votre cousine ne doit pas être sous vos ordres ni être votre supérieur hiérarchique.



Puis-je organiser le repas de Noël de Gruner dans le restaurant de mon filleul ?

Dans le cas de relations aussi étroites avec des prestataires de services, des tiers indépendants doivent être impliqués dans la prise de décision. Dans tous les cas, l'existence d'une relation personnelle doit être révélée. Si des raisons objectives plaident en faveur de la sélection de ce restaurant en particulier, le recours à ce prestataire est autorisé.

Comment gérer les relations personnelles étroites sur le lieu de travail ?

Gruner respecte la vie privée de ses collaborateurs. Si une relation privée sur le lieu de travail crée un conflit d'intérêts (c'est notamment le cas lorsque les collaborateurs concernés ont un rapport hiérarchique entre eux), la relation doit être révélée aux supérieurs hiérarchiques et une solution organisationnelle doit être recherchée avec les RH en vue de désamorcer les éventuels conflits d'intérêts qui pourraient survenir.

Mon oncle distribue un logiciel. Puis-je l'acheter pour Gruner ?

Lors de l'évaluation et de la décision d'achat de ce logiciel, vous devez vous récuser et révéler l'existence d'une relation personnelle.

4.4

Interdiction des délits d'initiés

Les collaboratrices et collaborateurs de Gruner protègent et préservent la confidentialité des informations confidentielles. Ils empêchent les délits d'initiés.

Le délit d'initié désigne l'exploitation d'informations confidentielles lors de la négociation de titres en vue d'obtenir un avantage économique. Le délit d'initié porte atteinte à l'intégrité des marchés financiers et est passible de sanctions pénales.

Dans le cadre de leur activité professionnelle, les collaborateurs de Gruner pourraient recevoir des informations concernant d'autres entreprises qui ne sont pas connues du public et qui peuvent influencer la valeur de marché (cours) des titres (par ex. actions ou obligations), car elles sont considérées par un investisseur avisé comme pertinentes pour ses décisions de placement. Il est interdit d'utiliser de telles informations pour obtenir un avantage financier pour soi-même, son conjoint, des membres de sa famille ou des amis.

Les informations financières, les informations sur les transactions prévues (rachats d'entreprises, fusions, etc.) ou sur les contrats et coopérations importants peuvent être pertinents dans le contexte du délit d'initié.

Si des collaborateurs de Gruner ont accès à de telles informations, ils en respectent strictement la confidentialité. Ils empêchent la divulgation de telles informations à des personnes non autorisées et mettent en œuvre des mesures visant à garantir la confidentialité des informations et à préserver le cercle des personnes autorisées à être informées. Le négoce des titres des entreprises concernées est interdit.



CONSEIL ET ASSISTANCE

En cas de questions, le département Droit, assurances aide à déterminer les dispositions applicables et la procédure correcte : law@gruner.ch

Les violations ou les doutes peuvent être signalés sur la plateforme de lancement d'alerte [Gruner Integrity Line](#).



ORIENTATION

Quelles sont les informations qui peuvent être pertinentes dans le contexte d'un délit d'initié ?

Les informations qui ne sont pas connues du public et qui peuvent influencer la valeur de marché (cours) des titres (par ex. actions ou obligations) car elles sont considérées par un investisseur avisé comme pertinentes pour ses décisions de placement. On peut citer à titre d'exemples :

- > Informations financières non publiques / comptes annuels
- > Informations sur des transactions prévues en matière de droit des sociétés (par exemple, achats d'entreprises, fusions, etc.)
- > Informations sur les changements au sein de la direction
- > Informations sur les nouveaux produits
- > Informations sur les affaires juridiques en cours

Dans le cadre d'un projet, des collaborateurs de Gruner reçoivent des informations présumées pertinentes. Quelles sont les mesures à prendre ?

En concertation avec le département informatique, des mesures appropriées doivent être adoptées pour protéger les informations sensibles contre tout accès non autorisé par des tiers. En interne, il faut établir une liste [H](#)

des collaborateurs qui ont le droit d'accéder aux informations. Ces collaborateurs doivent être informés concrètement de la confidentialité des informations concernées.

Quels sont les règles qui s'appliquent aux membres de la famille ?

Les membres de la famille sont également considérés comme des tiers dans ce contexte. Ils ne doivent pas se voir communiquer des informations pertinentes et confidentielles. En cas de télétravail, cela doit être assuré par des mesures de sécurité appropriées.

Comment dois-je me comporter si je trouve des informations pertinentes à côté de l'imprimante ?

J'informe immédiatement la personne présumée être la source du document imprimé. Si cela n'est pas clair, je m'adresse au / à la responsable du département ou à la direction de la Business Unit. Ces personnes doivent avertir le département Droit, assurances.

Où et comment éliminer les informations pertinentes ?

Les documents confidentiels doivent être passés à la déchiqueteuse. Une déchiqueteuse est disponible à chaque étage.

4.5

Protection des données

Nous protégeons les données personnelles de nos collaborateurs et de nos clients. Pour ce faire, nous respectons les dispositions légales en matière de protection des données dans l'environnement numérique et analogique.

La protection des données a pour objectif de protéger la personnalité des personnes dont les données sont traitées. Pour atteindre cet objectif, il est indispensable de faire preuve de vigilance dans le traitement des informations personnelles.

Que signifie traiter ? Cette notion englobe tout traitement de données personnelles, abstraction faite des moyens et des procédures utilisés. Cela comprend notamment la conservation, la communication, la collecte, l'effacement, l'enregistrement, la modification, la destruction et l'utilisation.

Les principes suivants s'appliquent à la protection des données :

- > Licéité du traitement des données : tout traitement de données personnelles doit respecter la législation en vigueur.
- > Principe de finalité : les données ne peuvent être traitées que pour la finalité qui est indiquée au moment de leur collecte, qui est prévue par la loi ou qui ressort des circonstances.
- > Principe du besoin d'en connaître (« need-to-know ») : le traitement de données personnelles ne peut être effectué que par des personnes qui doivent traiter les données en raison de la finalité.
- > Principe de transparence : la personne concernée sait ou peut savoir quelles données sont collectées et pour quelle finalité. La collecte secrète de données est contraire à ce principe.
- > Principe de proportionnalité : la collecte des données est-elle nécessaire pour atteindre ma finalité ? La finalité peut-elle être atteinte par des mesures moins radicales ?
- > Sécurité des données : les données doivent être protégées par le responsable du traitement contre tout traitement illicite au moyen de mesures organisationnelles et techniques appropriées.



CONSEIL ET ASSISTANCE

Le responsable de la protection des données, et donc la personne de contact en cas d'infraction ou d'autres questions relatives à la protection des données, est un collaborateur du département Droit, assurances. En cas de questions, le département Droit, assurances aide à déterminer les dispositions applicables et la procédure correcte : [↘ datenschutz@gruner.ch](mailto:datenschutz@gruner.ch)

Les documents de formation se trouvent sur le [↘ Grunernet](#), ainsi qu'un renvoi aux bases légales (LPD, CO, CC, RGPD (UE)).

Les violations ou les soucis peuvent être signalés sur la plateforme de lancement d'alerte [↘ Gruner Integrity Line](#).



ORIENTATION

Quelles sont les règles applicables en matière de traitement des données personnelles ?

Si des données personnelles sont partagées au sein de l'entreprise, il convient de procéder en premier lieu selon le principe du besoin d'en connaître (« need-to-know ») : De telles informations ne peuvent être divulguées qu'aux collaborateurs qui ont effectivement besoin de connaître les informations en question pour accomplir leurs tâches (par exemple pour le travail de projet, pour l'administration des RH, etc.) Si de telles informations sont divulguées, leur caractère confidentiel doit être signalé. En cas de transmission de l'information, il convient, dans la mesure du possible, de prendre des mesures de sécurité pour la protéger contre tout accès non autorisé. [→](#)

Des instructions concrètes sur la manière de traiter les informations confidentielles figurent en outre dans le présent Code de conduite au chapitre Protection du secret, protection du patrimoine commercial et des droits de propriété intellectuelle.

Puis-je anonymiser les informations afin de respecter les obligations en matière de protection des données ?

Le droit de la protection des données protège les données personnelles. Si une information est anonymisée de telle sorte qu'il n'est pas possible d'en déduire l'identité d'une personne, elle se situe en dehors du champ d'application de la protection des données. La question de savoir si c'est le cas doit être examinée séparément pour chaque cas particulier, car dans certains cas, il peut être possible d'identifier des personnes malgré l'anonymisation. C'est par exemple le cas lorsqu'aucun nom n'est mentionné, mais qu'il est possible, en raison d'autres circonstances concrètes, de remonter jusqu'à une personne ou un cercle déterminable de personnes.

Qui a accès à mes disques durs / courriers électroniques contenant des données sensibles ?

Par défaut, personne chez Gruner n'a accès à la boîte aux lettres personnelle des collaborateurs ou aux disques durs personnels. L'accès peut être accordé par le ou la propriétaire de la boîte aux lettres à d'autres membres de l'équipe ou du département, par exemple pour des raisons d'organisation. Si des informations confidentielles sont envoyées par courrier électronique, il est possible d'augmenter le niveau de confidentialité (options « personnel », « privé » ou « confidentiel ») afin de s'assurer que les courriers électroniques correspondants ne soient vus que par le propriétaire de la boîte aux lettres.

Puis-je imprimer des lettres de motivation ou des CV sur l'imprimante commune ? Puis-je garder un dossier de candidature en suspens si la candidature n'a pas été retenue ?

Si des données personnelles sont imprimées, l'option « impression protégée » doit être utilisée afin d'éviter tout accès involontaire par des tiers non autorisés. Si les impressions ne sont plus nécessaires, elles doivent être détruites (déchiqueteuse).

Si un candidat n'est pas retenu pour un poste, il n'y a généralement plus d'intérêt légitime à traiter (y compris à stocker) les données du candidat et ces données doivent être effacées. Dans le cas où le dossier serait encore conservé (par exemple parce que le profil est en intéresant dans l'éventualité d'un poste vacant ultérieur), il convient de contacter le candidat et d'obtenir son consentement afin de garder son dossier en suspens.

Que dois-je faire en cas de violation de la protection des données ?

Si des collaborateurs de Gruner remarquent que des données personnelles sont tombées entre des mains non autorisées, ils doivent en informer le responsable de la protection des données de Gruner (département Droit, assurances). L'ampleur de la violation de la protection des données est alors évaluée en commun : Quelles données personnelles sont concernées ? S'agit-il de données personnelles particulièrement sensibles ? Qui y a accès ? Des mesures immédiates peuvent être prises en commun (le cas échéant avec le concours du département Information et communication) pour contrer la violation de la protection des données et pour tirer les leçons de l'incident afin que des violations similaires ne se reproduisent plus. En outre, il s'agit d'examiner s'il existe d'autres obligations de déclaration.

4.6

Comportement dans l'espace numérique

Les collaborateurs de Gruner sont conscients des spécificités des contacts numériques. Ils se comportent de manière attentive et décente dans l'espace numérique.

Les contacts professionnels avec d'autres personnes se font en grande partie par le biais de canaux numériques. Lors de tels contacts, l'immédiateté d'une rencontre fait défaut. La distance peut faire baisser le seuil d'inhibition en cas de comportement impoli ou irrespectueux. Contrairement à une dispute orale, qui peut éventuellement être résolue immédiatement, un échange écrit peut laisser des traces durables. Les moyens de communication numériques permettent en outre d'impliquer simultanément de nombreuses personnes. Le flux quotidien de messages s'en trouve augmenté, ce qui peut entraîner une inefficacité et des perturbations dans le travail quotidien. Enfin, la communication numérique efface la frontière entre le professionnel et le privé. L'exigence d'être disponible en permanence peut avoir des effets négatifs sur la santé.

Les collaborateurs de Gruner sont conscients de ces défis. Ils communiquent avec prudence sur les canaux numériques. En cas de sujets délicats ou de conflits, ils se comportent de manière respectueuse. Souvent, de telles situations peuvent être résolues de manière plus constructive par un contact personnel que par voie numérique.

Avant d'envoyer des messages électroniques, les collaborateurs réfléchissent au préalable aux personnes qui doivent réellement faire partie du cercle des destinataires. Ils réfléchissent également au moment de leur communication et aux effets qu'elle peut avoir sur le ou la destinataire.

Enfin, les collaborateurs de Gruner doivent toujours garder à l'esprit que dans l'espace numérique, les informations confidentielles, la sphère privée et les données personnelles sont plus difficiles à protéger (voir à ce sujet les chapitres [Protection des données](#), [Cybersécurité](#) et [Secrets commerciaux du présent Code de conduite](#)).



CONSEIL ET ASSISTANCE

En cas de questions juridiques, le département Droit, assurances aide à déterminer les règles applicables et à définir la procédure correcte : law@gruner.ch

En cas de questions concrètes concernant la mise en œuvre des principes énoncés ci-dessus ou en cas de conflits, les RH apportent leur soutien : hr@gruner.ch

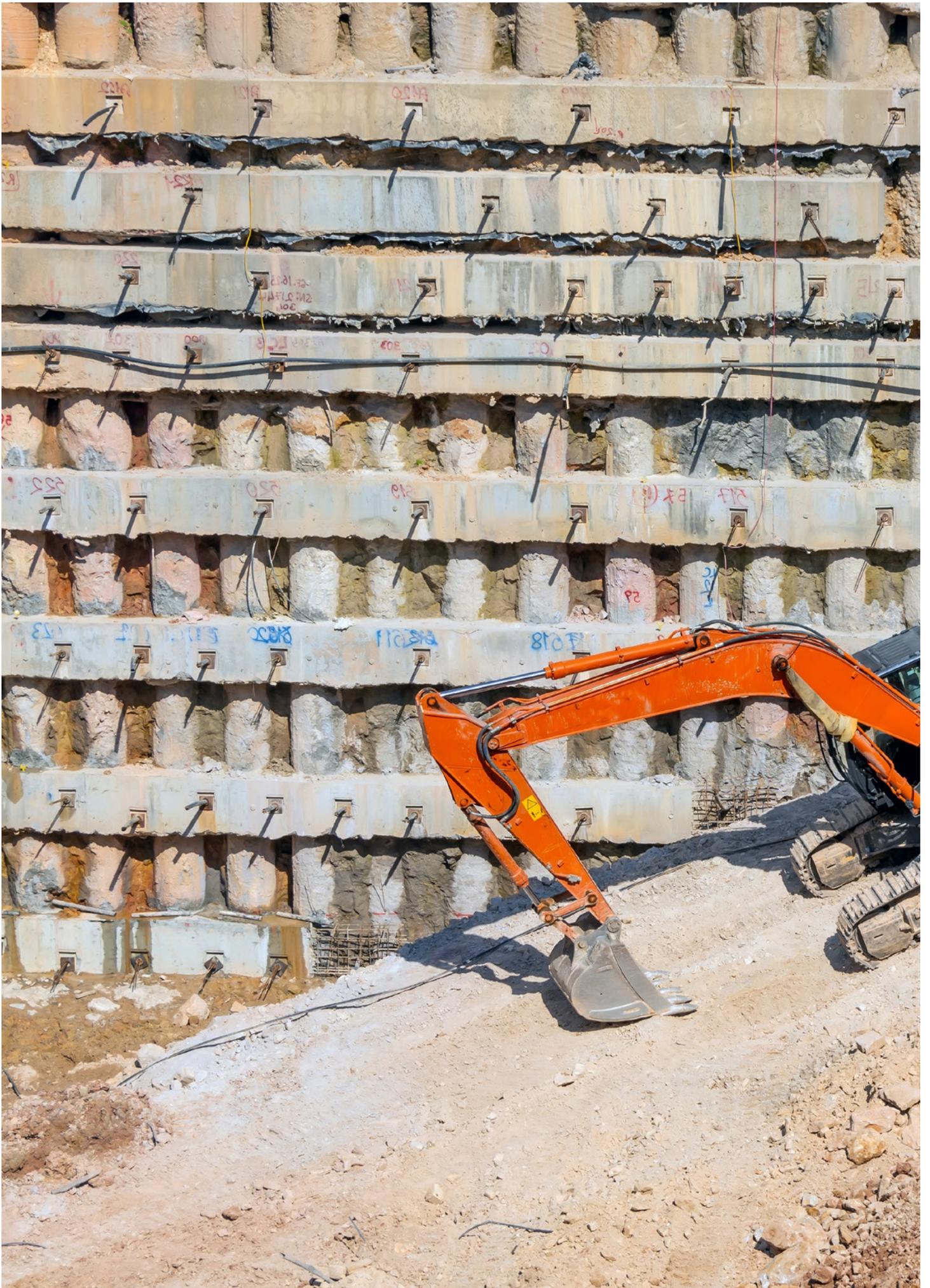
Les violations ou les soucis peuvent être signalés sur la plateforme de lancement d'alerte [Gruner Integrity Line](#).



ORIENTATION

Avant d'envoyer un message, il convient de se poser les questions suivantes :

- > Est-ce que je m'exprimerai de la même manière lors d'un entretien en tête à tête ? Le ton est-il approprié ?
- > Quel est le moyen de communication adapté à ma demande ?
- > Ma demande doit-elle absolument être envoyée (et reçue) le (vendredi) soir ou peut-elle attendre le (lundi) matin ?
- > Qui ai-je vraiment besoin de mettre en copie ?



4.7

Fiscalité, comptabilité et rapports

Gruner respecte les dispositions en vigueur en matière de fiscalité, de comptabilité et de rapports.

Gruner exerce des activités économiques dans un grand nombre de pays, ce qui peut entraîner l'application de différentes lois en matière d'impôts et de taxes. Gruner se conforme toujours à toutes les lois en vigueur, notamment en ce qui concerne les impôts sur le bénéfice et le chiffre d'affaires, la taxe sur la valeur ajoutée, l'impôt à la source ainsi qu'aux lois en matière de cotisations de sécurité sociale. Le fait que l'entreprise ait son siège en Suisse et des sociétés dans différents pays, donne lieu à une facturation interne de services entre les différentes sociétés du groupe. Dans ce domaine, Gruner respecte les dispositions en vigueur en la matière.

Comme la plupart des entreprises, Gruner tient compte des intérêts optimaux de l'entreprise dans le cadre de sa planification fiscale. Toutefois, les limites légales, l'honnêteté et l'équité doivent toujours être respectées. Les modèles d'évasion fiscale abusifs sont strictement interdits.

Gruner communique de manière transparente et honnête les faits nécessaires au calcul de l'impôt aux autorités fiscales compétentes. Les obligations de déclaration sont correctement remplies. Les incertitudes sur les questions fiscales ou les divergences d'opinion sont clarifiées de manière proactive, en faisant appel à des conseils d'experts et aux autorités. En cas de doute, un ruling fiscal doit être demandé aux autorités fiscales.

Toutes les informations, dossiers et documents relatifs aux impôts doivent être traités avec la plus grande confidentialité. La divulgation non autorisée d'informations fiscales est strictement interdite.

Les comptes de Gruner sont tenus conformément aux dispositions en vigueur en la matière. Gruner rend compte fidèlement conformément aux dispositions applicables.



CONSEIL ET ASSISTANCE

Pour les questions relatives à la fiscalité, le département [Finances](#) aide à déterminer les règles applicables et à définir la procédure correcte.

Les violations ou les soucis peuvent être signalés sur la plateforme de lancement d'alerte [Gruner Integrity Line](#).



ORIENTATION

Il existe différentes manières de structurer un contrat, ce qui peut avoir des conséquences fiscales. Comment dois-je procéder ?

Le département Finances conseille sur les conséquences fiscales des actes juridiques. Si besoin est, il est fait appel à des conseils externes.

Est-il permis de ne divulguer aux autorités fiscales qu'une partie d'une transaction prévue, si cela permet d'éviter des conséquences fiscales négatives ?

Non. Gruner communique avec les autorités fiscales de manière ouverte, transparente et honnête. La dissimulation d'informations peut donner une fausse image du contexte global et induire ainsi les autorités fiscales en erreur. Cela n'est pas autorisé.

Si, lors de l'établissement d'un ruling fiscal, les informations ne sont pas complètes et conformes à la vérité, le ruling fiscal n'est ensuite pas contraignant, car les déclarations des autorités fiscales se rapportent à un autre état de fait que celui qui a été déclaré.



Dans quelle mesure pouvons-nous utiliser les différences entre les dispositions fiscales des différents pays pour structurer nos contrats ?

Si l'obtention de tels avantages fiscaux est autorisée dans toutes les juridictions concernées, rien ne s'y oppose. Dans de telles situations, il convient en tout état de cause de demander un conseil professionnel complet.

	Éditorial	3
1	Le Code de conduite : un guide pour le travail quotidien	4
2	Valeurs : les fondements d'une réussite durable	6
3	Respect du droit et de la loi	8
4	Intégrité dans les transactions commerciales	10

5

Travail

6	Propriété intellectuelle, fortune commerciale, confidentialité et secret professionnel	34
7	Responsabilité sociale	40
8	Une communication transparente	48
9	Vivre les valeurs de Gruner : Mise en œuvre du Code de conduite	50

5.1

Respect du droit du travail et conditions de travail équitables

Gruner respecte le droit du travail et offre des conditions de travail équitables.

Gruner s'engage à respecter toutes les dispositions en vigueur en matière de droit du travail et de sécurité sociale et offre des salaires et des conditions de travail équitables et conformes au marché. Gruner respecte et promeut les droits des collaborateurs conformément aux lois nationales et internationales en vigueur sur ses différents sites et offre des contrats de travail uniformes.

L'objectif est de garantir un environnement de travail qui ne se contente pas de répondre aux exigences légales, mais qui les dépasse. Ainsi, Gruner encourage entre autres la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée par des mesures telles que des modèles de temps de travail flexibles, des horaires variables et le télétravail ou le travail mobile.

Afin de soutenir activement le développement professionnel et personnel de ses collaborateurs, Gruner propose des possibilités de formation continue et de perfectionnement.

Les plaintes concernant des violations du droit du travail ou des conditions de travail équitables peuvent être signalées à tout moment et de manière confidentielle. L'entreprise garantit que celles-ci seront prises au sérieux et poursuivies en conséquence.



CONSEIL ET ASSISTANCE

Pour les questions relatives au droit du travail, le département RH, disponible à l'adresse hr@gruner.ch, aide à déterminer les règles applicables et à définir la procédure correcte.

Les violations ou les soucis peuvent être signalés sur la plateforme de lancement d'alerte [Gruner Integrity Line](#).



ORIENTATION

Où puis-je trouver les règles applicables en matière de droit du travail ?

En Suisse, le droit du travail est régi par le Code des obligations et par la loi sur le travail et ses ordonnances. Dans certains cantons, les bureaux d'ingénieurs sont en outre soumis à des conventions générales de travail (CCT) (canton de Vaud) ou à des contrats-types de travail (canton du Valais). Le département des ressources humaines veille à ce que les contrats de travail et les règlements en vigueur soient conformes à ces normes et se tient à votre disposition pour toute question.

Pour les missions internationales ainsi que pour nos filiales et succursales à l'étranger, nous vérifions à chaque fois que les dispositions en vigueur sur le lieu concerné sont respectées.

Quelles sont les mesures proposées par Gruner pour favoriser la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle ?

Gruner propose, dans le cadre des contrats de travail applicables, le travail à temps partiel et, dans le cadre des règlements en vigueur, des horaires de travail flexibles, le télétravail ou le travail mobile. En accord avec la supérieure hiérarchique ou le supérieur hiérarchique peut [→](#)

examiner la situation individuelle et définir les mesures appropriées.

Quels programmes de développement ou de formation Gruner propose-t-il pour favoriser le développement personnel et professionnel ?

Tous les collaborateurs passent un entretien d'évaluation au cours duquel les thèmes liés au développement sont abordés. Grâce au processus de gestion des talents, les collaborateurs sont encouragés et développés de manière ciblée.

À qui puis-je m'adresser si j'ai l'impression que les dispositions du droit du travail ne sont pas respectées ?

En cas de questions ou de soupçon de violation, les collaborateurs de Gruner peuvent s'adresser à leurs supérieurs, aux RH ou à la plateforme de lancement d'alerte Gruner Integrity Line.

Existe-t-il une représentation des salariés ?

En Suisse, il existe une commission du personnel (MAK). Elle exerce la fonction de représentation des travailleurs au sens de la loi sur la participation. La commission du personnel entretient un dialogue institutionnalisé avec la direction. Elle défend les intérêts des collaborateurs. L'organisation et les compétences de la commission du personnel sont régies par ses statuts.



5.2

Respect de la personnalité, diversité, interdiction de la discrimination

Gruner respecte la personnalité de ses collaborateurs et ne fait pas de discrimination.

La confiance, l'estime et le respect sont des valeurs centrales et des principes de direction chez Gruner et caractérisent les relations quotidiennes. Gruner s'efforce de construire et de protéger des relations basées sur la confiance entre l'organisation et ses collaborateurs.

En tant qu'entreprise internationale employant des collaborateurs de différents pays, aux conceptions et aux habitudes différentes, nous tenons la diversité et le respect pour des valeurs essentielles. Les collaborateurs s'engagent à ne discriminer personne sur la base de la couleur de peau, du sexe, de la nationalité, de l'âge, de la religion, de l'état civil, de l'orientation sexuelle ou pour quelque autre motif que ce soit.

Gruner valorise le caractère unique de chaque personne et encourage une culture d'ouverture, d'égalité et d'absence de préjugés, dans laquelle tous les collaborateurs peuvent faire valoir leur personnalité.

Le mobbing et toute forme de harcèlement ou d'intimidation ne sont pas tolérées. Des points de contact ont été mis en place pour traiter efficacement les plaintes, en vue de garantir que chaque incident soit pris au sérieux et suivi en toute confidentialité.

Des analyses de l'égalité des salaires sont effectuées pour vérifier le respect de l'égalité des sexes. En outre, Gruner veille à ce que tous les collaborateurs soient impliqués (langage inclusif) et encourage les collaborateurs à être attentifs à eux-mêmes et à leurs collègues.



CONSEIL ET ASSISTANCE

En cas de questions sur la politique du personnel ou en cas de conflits, le département [RH](#) informe et aide à déterminer la procédure correcte.

Les violations ou les doutes peuvent être signalés (y compris de manière anonyme) sur la plateforme de lancement d'alerte [Gruner Integrity Line](#).

En Suisse, en Allemagne et en Autriche, **les questions d'ordre professionnel et personnel** peuvent également être posées au service de conseil aux collaborateurs externe et indépendant MOVIS. MOVIS est joignable 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 via une plate-forme en ligne ou par téléphone. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur le [Grunernet](#).



ORIENTATION

Où puis-je obtenir de l'aide si je ne me sens pas respecté(e) ou valorisé(e) au sein de mon équipe ?

Vos interlocuteurs sont vos supérieurs hiérarchiques, les RH ainsi que, en Suisse, le service de conseil social externe MOVIS.

Existe-t-il un service de signalement des comportements discriminatoires ou des faits de harcèlement sexuel ?

Les incidents peuvent être signalés de manière confidentielle aux supérieurs hiérarchiques, au département RH ou encore sur la plateforme de lancement d'alerte Gruner Integrity Line, sur laquelle il est possible le cas échéant de faire un signalement anonyme. La plate-forme est accessible via Grunernet. Chaque signalement est traité de manière strictement confidentielle. [→](#)

Quelles sont les mesures prises lorsque des faits de discrimination ou de harcèlement sont signalés ?

Gruner dispose d'une stratégie de protection de la personnalité qui s'applique en cas de signalement d'un incident. Cette stratégie prévoit entre autres la clarification de l'incident, la documentation et, si nécessaire, l'implication de services externes. Les incidents sont bien entendu traités de manière confidentielle. Les détails sont réglés dans le règlement « Protection de l'intégrité personnelle au travail ».

Quelles sont les bases juridiques en cas de harcèlement moral (« mobbing ») ?

Le mobbing constitue une atteinte à la personnalité au sens de l'art. 328 CO. Gruner prend des mesures dans le cadre du devoir de sollicitude de l'employeur pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle des travailleurs.

5-3

Sécurité au travail

Gruner offre un environnement de travail sûr.

Gruner accorde une grande importance à la sécurité et à la santé de ses collaborateurs et respecte les dispositions en vigueur en matière de protection et de sécurité au travail. Des interlocuteurs / interlocutrices formés à cet effet se tiennent à disposition sur chaque site. En outre, Gruner met à la disposition des collaborateurs l'équipement de protection nécessaire et prescrit par la loi. Le respect des mesures de sécurité au travail, en ce qui concerne par exemple le poste de travail ou la sécurité des chantiers, est obligatoire, les cadres jouant un rôle central dans leur mise en œuvre. Les collaborateurs de Gruner contribuent activement à la prévention des accidents et des maladies professionnelles en gardant toujours à l'esprit l'importance de la sécurité et en utilisant les équipements de protection individuelle et les dispositifs de sécurité.

De plus, Gruner promeut la santé de ses collaborateurs par une identification précoce des risques et par leur élimination ainsi que par une gestion de la santé au sein de l'entreprise continuellement élargie. Cela comprend entre autres des mesures préventives, la gestion des absences, la réintégration, des postes de travail ergonomiques ainsi que des programmes de résilience et de gestion du stress.

En raison de ses activités internationales, Gruner a pris différentes dispositions pour que les activités à l'étranger et les déplacements se fassent dans les meilleures conditions de sécurité possibles. Les informations correspondantes sont mises à la disposition des collaborateurs. La consultation de ces informations et le respect des processus et dispositions qui y sont définis sont obligatoires.



CONSEIL ET ASSISTANCE

Si vous avez des questions concernant la sécurité au travail, le département [IMS](#) peut vous aider.

Les infractions ou les doutes concernant la sécurité au travail doivent être signalés à la commission [MSST](#).

En Suisse, en Allemagne et en Autriche, **les questions d'ordre professionnel et personnel** peuvent également être posées au service de conseil aux collaborateurs externe et indépendant [MOVIS](#). MOVIS est joignable 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 sur une plateforme en ligne ou par téléphone.



ORIENTATION

Quel est l'interlocuteur pour la sécurité au travail et la protection de la santé ?

En Suisse, l'interlocuteur pour la sécurité au travail est la commission MSST. Elle se compose d'experts internes et externes et est pilotée par la direction. La commission MSST rend compte chaque année à la direction et fixe des objectifs annuels. L'organisation de la sécurité est présentée dans le Manuel de la sécurité au travail et sur le Grunernet.

Où puis-je obtenir mon équipement de protection individuelle ?

L'équipement de protection individuelle peut être commandé auprès d'une boutique en ligne (Matrix42), les coûts sont pris en charge par Gruner. Toutes les informations sur ce sujet sont communiquées sur le Grunernet.



Le département Maintenance, logistique organise l'assortiment conformément aux dispositions légales et aux besoins de la ligne. L'approvisionnement est centralisé pour la Suisse et décentralisé à l'étranger.

Existe-t-il des formations régulières ou des entraînements à la sécurité au travail ?

Dans le cadre de la certification ISO-45001 (Suisse), des formations régulières sont organisées, par exemple sur la sécurité des chantiers et la sécurité au travail sur les sites des bureaux pour les nouveaux collaborateurs. En outre, des formations pour les secouristes sont organisées sur les différents sites.

Que dois-je faire si j'identifie un danger potentiel ou un risque sur mon lieu de travail ? À qui dois-je m'adresser ?

Gruner est membre de la « Charte de sécurité » en Suisse et s'est par conséquent engagé à donner à chaque collaborateur le droit de dire « STOP » dans une situation de danger. Les dangers peuvent et doivent être signalés à la commission MSST.

Quel soutien offre Gruner si je développe des problèmes de santé en raison d'une situation liée au travail ?

Dans le cadre de son devoir de sollicitude, Gruner contribue à mettre à disposition différentes offres de santé. Grâce à la gestion de la santé en entreprise continuellement élargie, qui comprend entre autres des mesures préventives, la gestion des absences, la réintégration, des postes de travail ergonomiques ainsi que des programmes de résilience et de gestion du stress, les contraintes et les maladies peuvent être évitées ou compensées de manière préventive. En outre, Gruner offre aux collaborateurs en Suisse, en Allemagne et en Autriche la possibilité de demander conseil et soutien auprès de MOVIS, un service de conseil aux collaborateurs externe et indépendant.

Je me sens dépassé(e) par ma situation privée ou professionnelle. À qui puis-je m'adresser ?

Gruner offre à ses collaborateurs en Suisse, en Allemagne et en Autriche la possibilité d'obtenir conseil et soutien auprès de MOVIS, un service externe et indépendant de conseil aux collaborateurs. MOVIS offre des conseils professionnels et des informations spécialisées en cas de questions d'ordre personnel, professionnel ou financier.

	Éditorial	3
1	Le Code de conduite : un guide pour le travail quotidien	4
2	Valeurs : les fondements d'une réussite durable	6
3	Respect du droit et de la loi	8
4	Intégrité dans les transactions commerciales	10
5	Travail	26

6

Propriété intellectuelle,
fortune commerciale,
confidentialité et
secret professionnel

7	Responsabilité sociale	40
8	Une communication transparente	48
9	Vivre les valeurs de Gruner : Mise en œuvre du Code de conduite	50

6.1

Protection des secrets, protection de la fortune commerciale et des droits de propriété intellectuelle

Les collaborateurs de Gruner respectent les secrets commerciaux de Gruner et de ses partenaires commerciaux. Ils prennent soin de la fortune commerciale.

Les secrets d'affaires sont des informations professionnelles qui ne sont pas connues du public. Il peut s'agir par exemple des informations sur la stratégie de l'entreprise, de business plans, des budgets, sur les clients ou les prix, des données financières, des accords, des données sur les collaborateurs ou des constructions d'infrastructures. Les contrats de mandataire (p. ex. selon la KBOB ou la SIA) contiennent souvent des clauses de confidentialité des plans réalisés dans le cadre d'un mandat. Dans le cadre de projets, les collaborateurs de Gruner ont parfois accès à des informations confidentielles de clients et de partenaires commerciaux.

La protection des secrets commerciaux et des droits de propriété intellectuelle est essentielle pour la compétitivité durable de Gruner. Tous les collaborateurs respectent la confidentialité de ces informations et protègent les secrets de tiers aussi bien que les leurs. De même, les collaborateurs de Gruner respectent les droits de propriété intellectuelle de tiers.

Concrètement, cela signifie qu'il ne faut pas donner d'informations sur des faits confidentiels à des tiers, que ce soit intentionnellement ou par manque de précaution. Il convient de prêter attention à ce point, par exemple lors de conversations dans un lieu public (dans le train etc.). En déplacement, il convient de travailler de manière à ce que l'écran ne soit pas visible.

Les collaborateurs veillent à ce qu'aucune personne non autorisée n'ait accès aux bureaux de Gruner. Les documents physiques doivent être conservés en toute sécurité et éliminés (en cas de confidentialité, avec la déchiqueteuse, utilisation de la fonction « impression protégée »).

Lorsque l'on quitte son poste de travail, des mesures simples contribuent grandement à la sécurité : Les appareils doivent être verrouillés même en cas d'absence de courte durée du poste de travail.

Dans la mesure où Gruner transmet des informations confidentielles à des tiers, la protection de la confidentialité doit être assurée par des accords appropriés, par exemple par la conclusion d'une convention de confidentialité, également dénommée NDA (Non Disclosure Agreement).



CONSEIL ET ASSISTANCE

En cas de questions, le département Droit, assurances aide à déterminer les règles applicables et la procédure correcte : law@gruner.ch

Les violations ou les soucis peuvent être signalés sur la plateforme de lancement d'alerte [Gruner Integrity Line](#).



ORIENTATION

Je souhaite transmettre ou publier les plans d'un projet à l'intention de tiers. En ai-je le droit ?

Il convient tout d'abord d'examiner le contrat en question du point de vue de la confidentialité. S'il ne contient pas de disposition explicite, il est recommandé, en fonction du but de la publication, de prendre contact avec le mandant et de l'informer de la publication prévue.

Le cas échéant, il est également possible de convenir avec le détenteur du secret des conditions générales d'une divulgation à un cercle fermé de destinataires (NDA).



Je crains d'avoir divulgué des secrets par inadvertance. Que dois-je faire ?

Le ou la propriétaire du secret doit être averti(e) afin qu'il ou elle puisse le cas échéant prendre des mesures.

Que sont les droits de propriété intellectuelle et comment dois-je les protéger ?

Les droits de propriété intellectuelle sont des droits non physiques, tels que le droit d'auteur, les brevets, les marques ou les dessins, mais aussi, au sens large, de droits non protégeables tels que le savoir-faire. La meilleure façon de protéger les droits non protégeables est de préserver la confidentialité.

Tous les collaborateurs de Gruner respectent les droits de propriété intellectuelle de tiers en n'utilisant pas ces droits sans autorisation à des fins privées ou professionnelles. Par exemple, les logiciels dont Gruner a obtenu la licence ne peuvent être utilisés qu'à des fins professionnelles au sein de l'entreprise. Les œuvres de tiers (p. ex. textes spécialisés, présentations) ne doivent pas être utilisées sans l'autorisation du propriétaire des droits.

Puis-je utiliser des images provenant d'Internet pour une présentation ?

Il faut tout d'abord déterminer à qui appartiennent les droits sur les images en question. Dans tous les cas, il faut déclarer la source - il ne faut pas se parer des plumes d'autrui.

J'ai publié un article. Puis-je en distribuer des copies à nos clients ?

Il convient de vérifier au préalable les conditions de l'éditeur. Selon celles-ci, la distribution d'un certain nombre de copies papier voire la création de liens vers l'article, est autorisée. Il est préférable de vérifier ces points avant la publication, car de tels articles peuvent être intéressants à des fins de marketing.



6.2

Cybersécurité et sécurité de l'information

Les collaborateurs de Gruner sont conscients des risques et des dangers de l'espace numérique. Ils se comportent avec circonspection et avec prudence.

Avec le développement du numérique, les tentatives de fraude se font le plus souvent par le biais de canaux numériques. Les cyberattaques contre une entreprise s'expliquent généralement par le fait que des collaborateurs se comportent de manière irréfléchie et permettent ainsi aux fraudeurs d'accéder à des informations sensibles ou à des systèmes informatiques. Dans ce contexte, il serait fatal de se fier uniquement au pare-feu et aux programmes de sécurité Internet.

Afin de réduire le risque d'une cyber-attaque malveillante contre Gruner, tous les collaborateurs doivent respecter les règles suivantes :

- > Tous les collaborateurs utilisent les moyens informatiques mis à leur disposition (matériel, logiciels, réseaux) avec soin et de manière responsable ;
- > L'utilisation de matériel informatique tiers au sein du réseau Gruner est interdite ;
- > Les logiciels licenciés par Gruner ne peuvent être utilisés qu'à des fins professionnelles au sein de l'entreprise ;
- > Il est interdit d'installer des logiciels non sécurisés. De même, il est interdit de télécharger des fichiers provenant de sources inconnues qui pourraient représenter un risque pour la sécurité ;
- > Les données d'accès telles que les mots de passe et les codes de sécurité doivent être traitées de manière confidentielle et protégées contre tout accès non autorisé. Les mots de passe personnels ne doivent pas être divulgués ou notés (comme aide-mémoire) sur des bouts de papier ou autres ;
- > L'utilisation de moyens informatiques pour le stockage, la diffusion ou la consultation de contenus inappropriés (p. ex. matériel pornographique, matériel faisant l'apologie de la violence ou matériel discriminatoire) est interdite.

Tous les collaborateurs de Gruner sont tenus de soutenir les mesures prises par l'entreprise pour prévenir et combattre la cybercriminalité. Cela inclut la participation aux formations proposées au sein de l'entreprise sur le thème de la sécurité informatique. En cas d'incident lié à la sécurité, il est indispensable d'agir rapidement. Tous les collaborateurs sont donc tenus de signaler les incidents de sécurité (p. ex. une infraction aux règles exposées

ci-dessus) et les activités suspectes au département Information et communication.



CONSEIL ET ASSISTANCE

La personne de contact pour les questions relatives à la cybersécurité et à la sécurité de l'information est le département [Information et communication](#).

Des formations sur le thème de la cybersécurité sont disponibles sur la [plateforme d'apprentissage en ligne](#) correspondante.

Il est préférable de signaler les infractions ou les doutes directement au département Information et communication. Ils peuvent également être signalés sur la plateforme de lancement d'alerte [Gruner Integrity Line](#).



ORIENTATION

Je ne sais pas si un courrier électronique est une tentative d'hameçonnage ou non. Comment procéder ?

En cas de suspicion d'hameçonnage, Gruner ICT doit être informé. Il ne faut en aucun cas ouvrir les pièces jointes au courrier électronique ni cliquer sur les liens.

Où puis-je m'informer sur les dangers actuels et les précautions à adopter ?

La formation ICT Security Awareness Training organisée par le département Information et communication permet d'acquérir une connaissance des mesures de sécurité utiles et nécessaires.



J'ai besoin d'un logiciel spécifique. Comment dois-je procéder ?

Les logiciels ne peuvent être commandés et téléchargés chez Gruner que sur la plateforme Matrix24 mise à disposition par le département Information et communication. Si un logiciel dont Gruner n'a pas la licence est nécessaire, il convient de contacter ce même département Information et communication.

	Éditorial	3
1	Le Code de conduite : un guide pour le travail quotidien	4
2	Valeurs : les fondements d'une réussite durable	6
3	Respect du droit et de la loi	8
4	Intégrité dans les transactions commerciales	10
5	Travail	26
6	Propriété intellectuelle, fortune commerciale, confidentialité et secret professionnel	34

7

Responsabilité sociale

8	Une communication transparente	48
9	Vivre les valeurs de Gruner : Mise en œuvre du Code de conduite	50

7.1 Durabilité

Gruner prend ses responsabilités et mise sur la transparence et la mise en œuvre ciblée dans son processus interne en matière de durabilité. Parallèlement, nous aidons nos clients à atteindre leurs objectifs de durabilité.

Chez Gruner, nous considérons la durabilité comme une partie intégrante de notre culture d'entreprise et de nos pratiques commerciales. Pour nous, la durabilité revêt deux aspects qui se complètent mutuellement, à l'instar des deux faces d'une même médaille.

Le premier aspect concerne notre propre processus de durabilité. Nous y œuvrons de manière conséquente pour nous développer de manière transparente et ciblée dans nos domaines d'activité internes, aussi bien dans la dimension environnementale que sociale. Notre objectif est de consolider notre position de précurseur dans le secteur. Par notre propre action durable, nous voulons être à la hauteur de notre responsabilité sociale, gagner en crédibilité vis-à-vis de nos clients et être perçus comme un partenaire fiable dans le domaine de la durabilité.

Le deuxième aspect, ce sont nos services. Notre ambition est de proposer les solutions les plus durables dans tous nos secteurs d'activité afin d'aider au mieux nos clients à atteindre leurs objectifs de durabilité. En effet, nos services contribuent également au développement durable de nos clients.

Ces deux aspects se complètent et forment ensemble une manière globale d'appréhender la question de la durabilité, qui caractérise l'ensemble de nos actions et de notre stratégie commerciale.

Gruner publie chaque année un rapport de durabilité fournissant des chiffres actuels sur les thèmes les plus importants. La version actuelle peut être consultée à l'adresse suivante :

↳ <https://www.gruner.ch/fr/discover>



CONSEIL ET ASSISTANCE

Le centre de compétence pour la durabilité (KNH) de Gruner apporte son soutien **pour les questions relatives à la durabilité** : ↳ <https://www.gruner.ch/de/discover/bauen-und-bauten-fuer-eine-lebenswerte-zukunft>

Notre **processus interne de durabilité** relève de la compétence du comité interne et interdisciplinaire pour la durabilité. Les suggestions et les questions peuvent être adressées directement au comité.



ORIENTATION

Les thèmes de la durabilité jouent un rôle de plus en plus important dans les projets, les appels d'offres et les entretiens avec les clients. À qui puis-je m'adresser si j'ai besoin d'un soutien spécialisé ?

Chez Gruner, nous disposons d'un centre de compétence pour la durabilité (KNH). Les collègues s'y rencontrent régulièrement pour échanger des informations sur les projets et les développements actuels dans le domaine de la durabilité. Le centre de compétence pour la durabilité sert de point de contact à tous les collaborateurs en cas de questions ou de besoin de soutien sur le thème de la durabilité.

Qui est responsable du processus de durabilité interne et où puis-je trouver des informations à ce sujet ?

Gruner fait déjà beaucoup pour son propre développement dans le sens de la durabilité. L'achat de véhicules électriques et de vélos pour la mobilité des collaborateurs est l'un des aspects de cet engagement, tout comme, ↳

par exemple, l'installation de fontaines à eau pour éviter les déchets de PET ou la mise en place d'une plateforme de signalement. Depuis 2024, un comité interdisciplinaire, le comité pour la durabilité, s'occupe du développement stratégique. C'est en son sein que sont élaborés les développements ultérieurs en matière de gestion de la durabilité et de communication. Les nouveautés sont communiquées sur le Grunernet.

Où puis-je trouver des informations plus précises sur l'engagement de Gruner dans le domaine de la durabilité ?

Gruner publie chaque année un rapport sur la durabilité, le premier, relatif à l'année 2022, ayant été publié en 2023. Les activités de Gruner dans les domaines de l'environnement, du social et de la gouvernance y sont résumées et mesurées en chiffres.



7.2

Transparence, impartialité et indépendance

Gruner agit de manière transparente et est politiquement indépendant et impartial.

Gruner favorise la confiance et l'intégrité au sein du Groupe par la transparence. Les politiques, les décisions et les actions de Gruner doivent être transparentes, exemptes de préjugés et d'influences indues.

Gruner est impartial et conduit ses relations avec les tiers sur la base de critères et de performances objectifs. Les décisions sont prises sans favoritisme ni discrimination. Elles sont appliquées de manière équitable et conforme au principe d'égalité. La vision, la mission et les valeurs de Gruner constituent la référence suprême.

Gruner est indépendant sur le plan politique et adopte une position neutre. Pour la prise de décision, Gruner s'efforce d'intégrer des perspectives et des points de vue variés et ne laisse aucune place à l'influence indue de personnes ou d'organisations. Gruner ne finance ni ne favorise aucun groupe politique et ne verse aucun paiement à des candidats ou des candidates politiques.

Gruner peut toutefois à l'occasion participer à des débats politiques sur des sujets qui concernent l'entreprise. L'entreprise peut informer les organismes publics de manière proactive et transparente sur les questions qui concernent Gruner. Une telle participation est orientée vers l'intérêt de l'entreprise et de la société dans son ensemble, et non pas vers les intérêts individuels de certaines personnes.

Gruner reconnaît aux collaborateurs le droit d'être actifs en politique et de se mettre à disposition pour des fonctions politiques. De telles activités politiques privées doivent cependant être clairement séparées de l'activité exercée pour l'entreprise. Ces activités ne doivent pas s'influencer mutuellement.



CONSEIL ET ASSISTANCE

En cas de questions, le département Droit, assurances ainsi que les ressources humaines aident à déterminer les règles applicables et la procédure correcte à suivre :
 ↘ law@gruner.ch ; les HR Business Partners compétents pour le département concerné se trouvent sur le
 ↘ Grunernet.

Les violations ou les soucis peuvent être signalés sur la plateforme de lancement d'alerte ↘ Gruner Integrity Line.



ORIENTATION

Je souhaite adhérer à un parti politique, est-ce autorisé ?

Oui, les collaborateurs de Gruner sont libres de s'engager, parallèlement et indépendamment de leur activité professionnelle, en faveur d'intérêts politiques et d'adhérer par exemple à un parti. Cette activité ne doit pas avoir d'influence sur l'activité professionnelle exercée au sein de Gruner. En cas d'apparitions ou prises de position publiques dans un contexte politique, il doit être clair que celles-ci ont lieu en tant que personne privée (et non en tant que porte-parole ou représentant de Gruner).

Je souhaite me présenter à une fonction politique, y a-t-il des règles à respecter en la matière ?

Les mêmes règles s'appliquent ici que pour l'exercice d'une activité accessoire au contrat de travail. De telles activités accessoires ne sont autorisées qu'avec l'accord de l'employeur. Cette offre doit être discutée avec les RH, les supérieurs hiérarchiques directs et le responsable du secteur d'activité concerné, et la direction doit approuver l'activité en question.



Si l'employeur est d'accord, il convient de convenir de dispositions appropriées pour éviter les conflits d'intérêts. Dans tous les cas, il faut s'assurer que vous vous récusez de toutes les affaires qui ont un lien avec la collectivité pour laquelle vous travaillez.

Est-ce qu'il est admissible que Gruner participe à des groupes d'intérêts professionnels ?

Oui, Gruner a le droit de défendre les intérêts de l'entreprise et de la profession.

7-3

Contribution à la communauté

Gruner s'engage à promouvoir le bien commun.

Gruner assume sa responsabilité envers la société et s'efforce d'apporter une contribution positive à la communauté. Gruner soutient des projets sociaux ou d'utilité publique en mettant à disposition des ressources humaines ou financières.

Cela se fait par exemple dans le cadre du projet annuel d'apprentissage ou d'événements organisés par les différents départements, telles que la participation à des actions locales de protection de l'environnement. En outre, Gruner soutient différentes initiatives d'utilité publique, des associations sportives locales et des offres culturelles par des contributions de parrainage. Dans le domaine de la recherche, Gruner finance différents prix récompensant des prestations exceptionnelles dans les domaines du génie civil (Prix de l'innovation de la FHNW, Prix Alfred Stucky de l'EPFL) et de la géotechnique (EPFZ) et soutient financièrement un certain nombre de formations.

Gruner propose des places de formation et de stage en vue de faciliter l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle et d'encourager leur développement professionnel.

Nous encourageons nos collaborateurs à s'engager bénévolement et nous leur offrons la possibilité de participer à des programmes de bénévolat. Gruner considère que l'engagement personnel apporte une contribution précieuse à la communauté.



CONSEIL ET ASSISTANCE

Les demandes de dons à des organisations d'utilité publique ou de participation à des projets d'utilité publique doivent être transmises aux décideurs compétents en interne.

Les violations ou les soucis peuvent être signalés sur la plateforme de lancement d'alerte [Gruner Integrity Line](#).



ORIENTATION

Où puis-je m'inscrire si je souhaite participer au projet annuel d'apprentissage ?

Dans le cadre du projet d'apprentissage, dix apprentis de Gruner au maximum participent chaque année pendant une semaine à un projet de construction d'utilité publique. Ils sont libérés de leur activité professionnelle. Gruner prend en charge les coûts et fournit l'équipement de protection personnel.

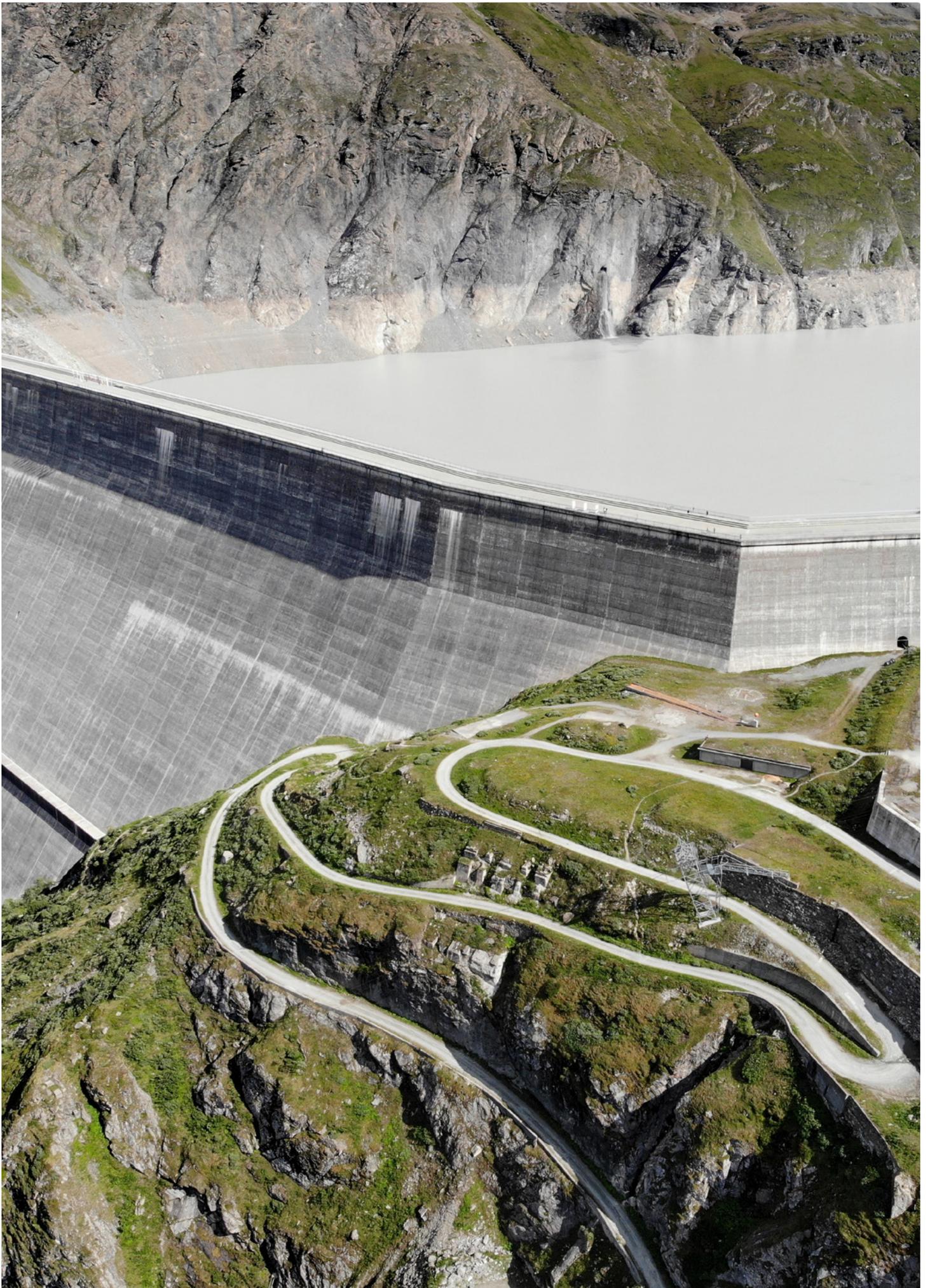
Le début de l'inscription au projet des apprentis est communiqué chaque année sur le Grunernet. Vous y trouvez également toutes les informations sur le projet choisi pour l'année concernée et les personnes de contact pour l'année en question.

Une association sportive s'adresse à moi pour me poser des questions sur un engagement de Gruner (p. ex. versement de contributions financières, parrainage de maillots, etc.) Comment dois-je procéder ?

Les critères en matière de soutien financier de clubs sportifs, d'organisations du secteur culturel, d'événements culturels ou de contributions à des organisations d'utilité publique sont régis par la Directive sur le parrainage de Gruner. Les interlocuteurs compétents diffèrent selon la localisation géographique et le montant de la contribution. La directive sur le parrainage contient aussi des dispositions relatives aux institutions et aux projets soutenus.

Cette année, je souhaite faire de notre sortie de département une action d'utilité publique. Comment Gruner participe-t-il ?

Dans le cadre du budget, le responsable de BU ou le responsable de département décide des ressources qui peuvent être mises à disposition pour une action d'utilité publique.



	Éditorial	3
1	Le Code de conduite : un guide pour le travail quotidien	4
2	Valeurs : les fondements d'une réussite durable	6
3	Respect du droit et de la loi	8
4	Intégrité dans les transactions commerciales	10
5	Travail	26
6	Propriété intellectuelle, fortune commerciale, confidentialité et secret professionnel	34
7	Responsabilité sociale	40

8

Une communication transparente

9	Vivre les valeurs de Gruner : Mise en œuvre du Code de conduite	50
----------	--	-----------

Une attitude ouverte et communication ciblée et responsable contribuent à instaurer la confiance.

Une communication efficace crée une orientation et une sécurité, favorise la reconnaissance et l'identification et permet une collaboration efficace.

La transparence revêt une importance cruciale : les décisions, les processus et les résultats sont communiqués, les tenants et les aboutissants sont expliqués. L'équilibre entre l'ouverture et la protection des informations sensibles est toujours maintenu.

Gruner parle d'une seule et même voix. Tous les moyens de communication et tous les événements sont convenus avec les responsables de la communication de l'entreprise. Parallèlement, chaque collaboratrice et chaque collaborateur de Gruner porte une responsabilité en tant qu'ambassadeur ou ambassadrice de la culture de communication et la met en œuvre dans le cadre de son activité quotidienne :

- > Les clients reçoivent des informations claires et précises, axées sur la valeur ajoutée et les solutions ;
- > Les partenaires sont gagnés à des relations de confiance à long terme grâce à des informations transparentes et fiables ;
- > Le public reçoit des informations compréhensibles et pertinentes sur l'entreprise, ses prestations ainsi que ses projets et leur impact ;
- > En interne, un dialogue ouvert et inclusif est mené pour encourager l'engagement et la coopération ;
- > La communication avec les autorités de surveillance ou les médias est réservée à certaines personnes et aux membres de la direction.

La présence numérique de Gruner garantit un accès simple. Le ton adopté est respectueux et les données sont traitées avec soin. Les collaborateurs de Gruner sont conscients de la portée et de la durabilité de la communication numérique.



CONSEIL ET ASSISTANCE

Documents et directives concernant la communication de Gruner :

- > Marque et gestion de la marque : ↘ Brand Guideline
- > Communication événementielle : ↘ Gestion de crise – Lignes directrices
- > Réseaux sociaux : ↘ Les réseaux sociaux chez Gruner
- > Demandes générales et conseils : ↘ com@gruner.ch



ORIENTATION

Comment dois-je procéder si je veux communiquer quelque chose publiquement ou à un cercle de destinataires d'une certaine importance ?

Le contenu, les objectifs et les canaux de communication sont discutés avec le département Communication. En règle générale, la communication personnelle est la meilleure en termes de confidentialité ou de possibilité de répondre aux commentaires. Si le groupe de dialogue est plus important, les courriers électroniques, Internet, le Grunernet ou les réseaux sociaux sont des moyens appropriés.

Important : dans toute communication, Gruner ne peut influencer que le côté de l'expéditeur – et non celui des destinataires. Une communication peut être reçue différemment par différents destinataires, même si le message semble clair à l'expéditeur.

J'ai reçu une demande des médias. Comment dois-je ou puis-je réagir ?

La réaction (qui, quand, forme, contenu) doit dans tous les cas être discutée avec le responsable de la Business ou Service Unit concernée ainsi qu'avec le département Communication. Si nécessaire, d'autres départements ou des collaborateurs de niveaux hiérarchiques supérieurs seront consultés.

Que dois-je faire en cas de crise ?

La ligne directrice « Gestion de crise » définit les responsabilités et la procédure adéquate afin de garantir une réaction professionnelle. La première étape consiste toujours

à informer la direction de la Business ou Service Unit concernée. Selon le thème et la portée, celle-ci fait appel à la direction de domaine ainsi qu'à d'autres départements (p. ex. Droit, Assurance, Communication ou Ressources humaines) afin de procéder à une analyse à 360 degrés.

	Éditorial	3
1	Le Code de conduite : un guide pour le travail quotidien	4
2	Valeurs : les fondements d'une réussite durable	6
3	Respect du droit et de la loi	8
4	Intégrité dans les transactions commerciales	10
5	Travail	26
6	Propriété intellectuelle, fortune commerciale, confidentialité et secret professionnel	34
7	Responsabilité sociale	40
8	Une communication transparente	48

9

Vivre les valeurs de Gruner : Mise en œuvre du Code de conduite

Les collaborateurs de Gruner vivent au quotidien les règles et les valeurs énoncées dans le Code de conduite. Les infractions au Code de conduite ne sont pas tolérées.

Tous les collaborateurs de Gruner – abstraction faite de leur niveau hiérarchique - respectent dans leur travail quotidien les principes, les règles et les valeurs énoncés dans le présent Code de conduite. Ceux-ci sont impératif. Gruner encourage une culture de l'intégrité, de la responsabilité et du respect des valeurs éthiques.

Gruner veille également à ce que ses partenaires commerciaux mettent en œuvre les valeurs énoncées dans le présent Code de conduite.

Les supérieurs hiérarchiques remplissent une fonction spéciale de modèle. Ils s'assurent que leurs collaborateurs comprennent et mettent en œuvre les valeurs énoncées dans le présent Code de conduite. Dans le cadre de leur travail quotidien, ils incitent à un comportement responsable. Par leurs actions et leurs décisions, ils encouragent une culture de respect, d'ouverture et de confiance et aident les collaborateurs à mettre en œuvre la procédure adéquate dans les situations peu claires. Ils sont à l'écoute des questions et des doutes et les prennent au sérieux. Ils ne tolèrent pas les infractions au Code de conduite. En cas de soupçon fondé d'infraction, ils prennent contact avec le département Droit, assurances ou les RH afin de discuter de la suite à donner et des mesures possibles.

Tous les collaborateurs sont encouragés à faire part de leurs doutes ou de leurs soupçons de violation du présent Code de conduite et à les signaler. Cela peut se faire directement auprès de leurs supérieurs hiérarchiques ou des collaborateurs compétents pour le domaine concerné. S'ils se sentent mal à l'aise ou incapables de le faire, ils peuvent le signaler au moyen de la  Gruner Integrity Line (le cas échéant de manière anonyme, s'ils le souhaitent). De tels signalements sont traités de manière strictement confidentielle. Les personnes qui signalent un soupçon sont effectivement protégées contre les représailles contre elles-mêmes ou contre des personnes qui leur sont proches.

Les cas suspects font l'objet d'une enquête. En cas d'infraction au présent Code de conduite, des mesures organisationnelles, personnelles, juridiques ou relevant du droit du travail sont prises. Pour finir, il convient de souligner que Gruner ne se contente pas des résultats déjà obtenus, mais vise une amélioration continue dans tous les domaines du présent Code de conduite.



ORIENTATION

Où puis-je m'adresser si j'ai des questions concernant les règles du présent Code de conduite ?

Chaque section du présent Code de conduite identifie les personnes compétentes pour tel ou tel domaine. Gruner soutient une culture d'entreprise de la porte ouverte et encourage tous les collaborateurs à poser des questions et à les clarifier de manière proactive.

Où puis-je signaler des infractions au Code de conduite ?

Les personnes de contact compétentes pour le signalement des violations vraies ou supposées des règles énoncées dans le présent Code de conduite sont indiquées dans chaque section. Il est également possible d'aborder les violations avec les supérieurs hiérarchiques ou les personnes compétentes pour le domaine concerné. Enfin, il est possible de signaler des faits sur la plateforme confidentielle de signalement Gruner Integrity Line.

Comment la confidentialité du canal de signalement Integrity Line est-elle garantie ?

Seuls les collaborateurs chargés d'enquêter sur un signalement ont accès au canal de signalement. Il s'agit en général de collaborateurs du département Droit, assurances et, le cas échéant, des RH.

Que se passe-t-il après le signalement d'un cas suspect sur l'Integrity Line ?

Le collaborateur ou la collaborateur de Gruner chargé(e) de la gestion du cas prend contact avec la personne à l'origine du signalement via la plateforme et pose éventuellement des questions sur les faits, qui font ensuite l'objet d'un examen.

Où est réglementée la manière dont les cas suspects sont examinés ?

La Ligne directrice sur le lancement d'alerte de Gruner règle les modalités de la procédure d'enquête en cas de soupçons.

Gruner

St. Jakobs-Strasse 199, CH-4020 Bâle

T +41 61 317 61 61

info@gruner.ch | www.gruner.ch