



Titre du document

Code de conduite et d'éthique professionnelle (Code of Business Ethics and Conduct - FR)

Numéro de document

11-04-01-00-PY-2256

Révision N° :

5.0

(Based on 11-04-01-00-PY-1078)

Type de document : Politique [PL]

Classification : **Public**

Propriétaire du document : Conformité juridique mondiale

Code de conduite et d'éthique professionnelle

Page **1** sur **21**

**LE PRÉSENT FICHIER ÉLECTRONIQUE CONSTITUE LA VERSION OFFICIELLE ET REMPLACE TOUTE VERSION
IMPRIMÉE**

Version datée du 2 July 2025

Table des matières

1.	Message du PDG.....	4
2.	Introduction	5
3.	Conformité aux lois.....	5
4.	Responsabilité envers l'environnement.....	6
a.	Approvisionnement écologique.....	6
b.	Promouvoir la gestion écologique	6
c.	Produits et services durables	6
5.	Responsabilité envers la Société.....	7
a.	Conflits d'intérêts	7
b.	Opportunités d'entreprise	7
c.	Délit d'initié.....	8
d.	Protection et utilisation appropriée des actifs de la Société	8
i.	Propriété et équipement.....	8
ii.	Ressources et sécurité des informations	10
iii.	Propriété intellectuelle.....	10
iv.	Divertissements, cadeaux et gratification.....	10
e.	Livres et registres	10
f.	Répondre aux demandes des médias et autres.....	11
6.	Responsabilité envers les employés.....	11
a.	Respect mutuel	11
b.	Travail des enfants.....	11
c.	Esclavage moderne.....	12
d.	Pratiques disciplinaires	12
e.	Heures de travail	12
f.	Salaires et avantages sociaux	13
g.	Absence de discrimination	13
h.	Liberté d'association.....	13
i.	Harcèlement	13
j.	Sécurité sur le lieu de travail	13
k.	Égalité des chances en matière d'emploi.....	14
l.	Confidentialité et protection des données.....	14
7.	Concurrence et traitement équitable	15
a.	Lois antitrust et sur la concurrence	15
i.	Associations d'intérêts et collaboration entre concurrents.....	15
ii.	Problèmes de distribution	16
b.	Pots-de-vin, commissions occultes et fraude	16

c.	Lutte contre le blanchiment d'argent	17
d.	Réglementations sur la conformité commerciale	17
8.	Interaction avec les gouvernements.....	17
a.	Relations avec les fonctionnaires	17
b.	Contributions politiques	17
9.	Interaction avec les fournisseurs	18
10.	Mise en œuvre du Code.....	18
a.	Demander conseil.....	18
b.	SpeakUp – Signaler les violations.....	18
c.	Système SpeakUp	18
d.	Protection des employés et des informateurs.....	19
e.	Enquête sur les violations présumées.....	19
f.	Mesures disciplinaires en cas de faute.....	19
g.	Renonciations et modifications	19
h.	Confirmation et acceptation	19

1. Message du PDG

Chers collègues,

La vision de Landis+Gyr est de continuer d'être un partenaire commercial de classe mondiale grâce à la technologie, à la proximité avec nos clients et à l'innovation, mais la manière dont nous y parvenons est tout aussi importante.

Notre Code d'éthique et de conduite professionnelles définit nos normes en matière de comportement éthique et constitue une ressource importante pour garantir que nos interactions professionnelles au quotidien sont menées avec intégrité. Cela signifie que nous faisons plus que nous conformer aux lois et réglementations ; nous faisons ce qu'il faut même en l'absence de règles ou d'attentes.

Respecter les principes de notre Code d'éthique et de conduite professionnelles est essentiel à notre réussite et à notre capacité à réaliser notre vision stratégique. La présente politique décrit non seulement ces principes, mais donne également des conseils pour nous permettre d'agir conformément à nos valeurs fondamentales.

Veuillez lire attentivement la politique et en appliquer les principes à votre travail au quotidien. Bien que la politique indique comment agir honnêtement et de manière éthique dans les différentes situations que vous pouvez rencontrer pendant votre travail chez ou avec Landis+Gyr, elle ne vous dispense pas de faire preuve de votre bon sens et de discernement professionnel. La politique ne peut pas - et ne couvre pas - toutes les situations possibles. Elle vous donne plutôt des outils pour vous aider à prendre les bonnes décisions lorsque vous êtes confronté à des dilemmes.

Ne gardez pas le silence si vous êtes préoccupé par une violation potentielle de notre Code ou de nos politiques. Exprimez-vous plutôt pour nous donner l'opportunité de rectifier la situation.

Il incombe à tous les employés et partenaires de Landis+Gyr de prendre connaissance de la présente politique, de se l'approprier et de la respecter. Notre équipe de direction se joint à moi pour vous demander votre soutien, votre enthousiasme et votre engagement à agir avec une intégrité absolue dans tout ce que vous faites.

Peter Mainz
Directeur général

2. Introduction

Landis+Gyr Group AG (collectivement avec ses filiales, « Landis+Gyr » ou la « Société ») s'engage à mener ses activités conformément à toutes les lois et réglementations en vigueur et conformément aux normes les plus élevées en matière de conduite et d'éthique professionnelle. Le Code s'applique à tous les administrateurs, responsables, employés et agents de la Société (collectivement « Employés »). Le Code aide les employés de Landis+Gyr à adopter un comportement adéquat en fournissant une déclaration des principes fondamentaux et des politiques et procédures clés qui régissent la conduite des interactions professionnelles.

En tant que société, Landis+Gyr s'engage à assurer une gestion éthiquement saine, ainsi qu'à respecter les lois et exigences réglementaires existantes. En outre, la Société a conscience de sa responsabilité sociale et contribue activement au développement positif de la société au meilleur de ses capacités.

Au travers de ses opérations internes et externes, Landis+Gyr opère de manière à respecter au minimum les responsabilités fondamentales dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. En incorporant les Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies aux stratégies, politiques et procédures, et en établissant une culture d'intégrité, non seulement nous respectons nos responsabilités de base envers les personnes et la planète, mais nous établissons également le socle d'une réussite à long terme.

Ce Code vise à fournir des conseils, mais ne peut donner une réponse à tous les problèmes qui peuvent survenir. Les employés sont invités à demander l'aide de leur superviseur ou du Responsable de la conformité s'ils ont des questions ou des préoccupations à propos de tout sujet traité dans le Code. Le Code est une déclaration de politiques de conduite individuelle et professionnelle, et ne constitue d'aucune manière un contrat de travail ou une assurance d'emploi continu.

3. Conformité aux lois

Landis+Gyr respecte la lettre et l'esprit des lois partout où elle opère et mène des transactions, en pleine conformité avec les lois et réglementations en vigueur. Telles sont les conditions en vertu desquelles nous entrons en concurrence, délivrons de la valeur et agissons en tant que membres responsables de nos communautés.

Les employés sont tenus de respecter l'ensemble des lois et réglementations en vigueur, et d'agir avec le plus haut degré d'éthique et d'intégrité. Dans certains cas, les lois applicables de deux ou plusieurs pays, États ou provinces peuvent se contredire. Si un tel conflit survient, ou si le droit local entre en conflit avec les exigences du présent Code, le cap le plus rigoureux doit être suivi. Les employés sont encouragés à demander conseil au Responsable de la conformité, à leur superviseur ou au Service juridique en cas de question.

4. Responsabilité envers l'environnement

En tant que société publique, Landis+Gyr profite de l'opportunité d'étendre davantage la portée et la concentration de ses propres efforts de gestion de la durabilité, en s'assurant que les impacts environnementaux, sociaux, de gouvernance et économiques pertinents de ses activités sont pris en compte. L'initiative de Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) de Landis+Gyr vise à aider la société et ses clients à répondre aux besoins des communautés d'aujourd'hui sans compromettre ceux des générations futures. Simultanément, elle permet à la Société de créer de la valeur en gérant sa réputation d'entreprise, en atténuant les risques opérationnels liés à l'impact environnemental, y compris le changement climatique, et en répondant aux opportunités et aux contraintes réglementaires.

a. Approvisionnement écologique

La gestion de la durabilité environnementale implique de résoudre divers problèmes opérationnels. Landis+Gyr a la responsabilité d'identifier, d'évaluer et de traiter les impacts environnementaux de ses produits tout au long de leur cycle de vie à chaque phase, depuis la fabrication et l'utilisation des produits jusqu'au recyclage des produits en fin de vie. À cette fin, Landis+Gyr promeut l'approvisionnement écologique comme mesure pendant la phase de fabrication.

L'approvisionnement écologique implique l'achat de produits, pièces, composants et matériaux avec un impact minimal sur l'environnement auprès de fournisseurs qui promeuvent vigoureusement la protection de l'environnement. Ainsi, la coopération des fournisseurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement est essentielle pour s'assurer que l'entreprise exerce ses activités d'une manière visant à réduire l'impact et les risques sur l'environnement.

b. Promouvoir la gestion écologique

Landis+Gyr considère que l'intendance écologique constitue l'une des principales responsabilités des Cadres de direction et promeut des activités respectueuses de l'environnement en harmonie avec les activités économiques. Landis+Gyr évalue les impacts de ses activités professionnelles, de ses produits et services sur l'environnement, y compris en ce qui concerne la biodiversité, et définit les objectifs concernant la réduction des impacts environnementaux et la prévention de la pollution. La Société s'efforce d'améliorer continuellement la gestion écologique grâce à des audits et des examens des activités.

Landis+Gyr se conforme à toutes les lois et réglementations, aux directives de l'industrie qu'elle a approuvées et à ses propres normes environnementales. La Société s'efforce d'accroître la sensibilisation de tous ses employés concernant l'environnement et exige qu'ils apportent une contribution pratique à la protection de l'environnement par le biais de leur travail.

Landis+Gyr opère dans le monde entier, et encourage donc les activités en faveur de l'environnement dans tous les pays où elle exerce ses activités, ou entretient des relations.

c. Produits et services durables

Landis+Gyr reconnaît que les ressources naturelles accessibles de façon durable sont limitées et met en œuvre des mesures environnementales solides pour promouvoir leur utilisation efficace

et pratique, en matière d'offres de produits et de services, ainsi que des processus commerciaux internes.

Landis+Gyr développe et fournit des produits et des services respectueux de l'environnement, qui contribuent à réduire les impacts environnementaux tout au long de leur cycle de vie.

Landis+Gyr s'efforce de réduire l'impact environnemental de tous les processus commerciaux, notamment la conception, la fabrication, la logistique, la vente et l'élimination, en mettant particulièrement l'accent sur la prévention de la pollution, des émissions de gaz à effet de serre et du changement climatique, l'utilisation efficace des ressources et le contrôle des substances chimiques.

5. Responsabilité envers la Société

Les employés sont tenus de déployer des efforts diligents pour promouvoir les intérêts de la Société, indépendamment des influences extérieures.

a. Conflits d'intérêts

Landis+Gyr exige que ses employés agissent de manière éthique, honnête et dans le meilleur intérêt de la Société, y compris dans la gestion des conflits d'intérêts potentiels ou réels dans les relations personnelles et professionnelles. Un conflit d'intérêts survient lorsque l'intérêt privé d'un employé interfère ou semble interférer d'une manière ou d'une autre avec les intérêts de la Société. Un tel conflit peut survenir lorsqu'un employé prend une mesure ou a un intérêt qui peut rendre difficile l'exécution objective et efficace de son travail. Des conflits d'intérêts peuvent également survenir lorsqu'une personne obtient un avantage de façon injuste en raison de son poste dans la Société.

Il n'est pas possible de décrire toutes les situations dans lesquelles un conflit d'intérêts peut survenir, mais les situations pouvant constituer un tel conflit comprennent par exemple :

- Un employé ou un membre de la famille reçoit un avantage personnel inapproprié en raison du poste de l'employé chez Landis+Gyr.
- Un employé ou un membre de la famille jouit d'un intérêt financier dans une transaction impliquant un concurrent, un client ou un fournisseur de Landis+Gyr.
- Détenir ou posséder autrement, directement ou indirectement, un intérêt dans un concurrent, un fournisseur, un prestataire ou un sous-traitant faisant des affaires avec la Société, à l'exception des titres desdites entités qui sont négociés sur une bourse des valeurs reconnue ou sur le marché en vente libre, si le montant de cette propriété ne dépasse pas 5 % du montant en circulation de la classe de ces titres.
- Un employé travaille en quelque qualité que ce soit pour, ou agit en tant qu'administrateur d'un concurrent, d'un client ou d'un fournisseur alors qu'il est employé par Landis+Gyr.
- Un employé envoie des affaires de Landis+Gyr à un fournisseur détenu ou géré par, ou qui emploie, un parent ou un ami.

b. Opportunités d'entreprise

Les employés ont le devoir envers la Société de promouvoir ses intérêts légitimes lorsqu'ils en ont l'opportunité. Les employés qui ont connaissance d'une opportunité commerciale ou d'investissement via l'utilisation de biens ou d'informations de l'entreprise ou de leur poste au

sein de la Société, par exemple par l'intermédiaire d'un concurrent ou d'un client, fournisseur ou associé commercial réel ou potentiel de la Société, ne peuvent pas saisir l'opportunité commerciale ou effectuer l'investissement sans l'accord écrit préalable du Responsable de la conformité ou du Directeur juridique du Groupe. Cette opportunité doit être considérée comme une opportunité d'investissement pour la Société en premier lieu. Aucun employé ne peut utiliser les biens, les informations de l'entreprise ou son poste pour satisfaire un intérêt personnel inapproprié ou pour faire concurrence à la Société.

c. Délit d'initié

Certains employés peuvent, dans l'exercice de leurs responsabilités pour la Société, prendre connaissance d'informations importantes non publiques concernant la Société ou une autre société (comme un partenaire d'alliance, un fournisseur ou un client). Toutes ces informations importantes non publiques doivent être considérées comme des informations privilégiées et ne doivent jamais être utilisées pour satisfaire l'intérêt personnel de l'employé ou celui des membres de la famille, des amis ou des connaissances. Un investisseur peut considérer que des informations privilégiées sont importantes dans le cadre de la décision d'acheter ou de vendre des titres d'une société, par conséquent les lois sur les valeurs mobilières et la politique de la Société interdisent aux employés d'acheter ou de vendre des titres sur la base d'informations importantes non publiques afin de préserver la confiance du public dans le marché des valeurs mobilières et l'intégrité de ce dernier. La transmission de telles informations privilégiées à des personnes non autorisées est également interdite par nos règles internes et par les lois de la plupart des pays.

Négocier des titres en étant en possession d'informations privilégiées est à la fois contraire à l'éthique et strictement interdit par la loi tant pour l'initié agissant que pour Landis+Gyr en tant qu'organisation. La personne physique et la Société peuvent toutes deux être sanctionnées pour violations des lois sur les valeurs mobilières. Pour plus d'informations, veuillez consulter la Politique de la Société sur les opérations d'initiés et les manipulations de marché, où vous trouverez de plus amples explications et des exemples.

d. Protection et utilisation appropriée des actifs de la Société

Les actifs de Landis+Gyr comprennent toutes les ressources que la Société détient pour mener et planifier son activité. Elles comprennent les biens physiques et équipements, les informations confidentielles, la propriété intellectuelle et d'autres actifs. Les actifs sont utilisés pour promouvoir les intérêts de la Société et ne sont jamais destinés à satisfaire un intérêt personnel. Les employés doivent protéger les actifs de Landis+Gyr et assurer leur utilisation efficace.

i. Propriété et équipement

Les employés doivent protéger la propriété et l'équipement de la Société et agir pour éviter les utilisations négligentes ou peu judicieuses, gaspillages, pertes ou vols, de sorte que la Société puisse mener ses activités de manière efficace, rivaliser avec succès avec ses concurrents et être rentable. La propriété et l'équipement de la Société ne peuvent être utilisés que pour les activités de la Société.

Informations confidentielles et exclusives

Les employés manipulent de nombreuses informations au sujet des activités, opérations et plans commerciaux qui revêtent une grande valeur pour la Société et qui ne sont pas connus du grand public ou des concurrents. Les informations sensibles, telles que les données client, les plans marketing ou stratégiques, et les spécifications de produit font partie des informations de la Société qui doivent être tenues confidentielles et considérées comme exclusives.

Les informations confidentielles comprennent toutes les informations non publiques qui peuvent être utiles à des concurrents ou d'autres personnes, ou qui pourraient nuire à la Société ou à ceux qui font affaire avec la Société, si elles étaient divulguées. Les fournisseurs, partenaires commerciaux et clients fournissent régulièrement des informations confidentielles à Landis+Gyr et nous font confiance pour les protéger. Les informations reçues de tiers doivent être soigneusement protégées conformément à un jugement et à des pratiques commerciaux appropriés ainsi qu'à tout accord de non-divulgation applicable. L'utilisation ou la distribution non autorisée d'informations exclusives est interdite et pourrait être illégale.

Tous les employés doivent correctement protéger les informations confidentielles et exclusives de Landis+Gyr. Ces informations ne doivent être divulguées qu'en cas de nécessité commerciale (et dans ce cas, uniquement en vertu d'un accord de non-divulgation approprié) ou si le Service juridique l'autorise ou que la loi l'exige.

Les employés qui possèdent ou ont accès à des informations confidentielles doivent :

- Utiliser ces informations uniquement à des fins professionnelles et jamais pour satisfaire un intérêt personnel ou celui de membres de leurs familles, amis ou connaissances.
- Éviter soigneusement les divulgations de ces informations à des personnes extérieures à la Société. Cela suppose de faire preuve de discréction lorsqu'ils parlent avec des membres de la famille, des connaissances professionnelles ou sociales, et lorsqu'ils parlent dans des lieux où les informations peuvent être entendues, comme les transports publics, les ascenseurs ou les restaurants.
- Respecter la vie privée des clients, des concurrents et des fournisseurs, et ne jamais accepter des informations obtenues par des moyens contraires à l'éthique ou inappropriés.
- Se protéger contre les opportunités imprudentes et ne jamais laisser d'informations confidentielles ou exclusives à la vue d'autrui ou sans surveillance. Les fichiers doivent être conservés dans des espaces verrouillés et protégés. Toutes les exigences de sécurité informatique doivent être respectées.
- Ne jamais partager avec des concurrents des informations confidentielles telles que la politique de prix, les coûts, les feuilles de route de produits et les innovations, les inventaires, le marketing, les plans de production et les capacités. La collaboration ou la discussion sur ces sujets est illégale.

Les employés doivent respecter les exigences ci-dessus et celles contenues dans tout accord de confidentialité signé à l'embauche. Les restrictions de la Société relatives aux informations confidentielles restent pleinement en vigueur au-delà de la conclusion de l'emploi d'une personne, sauf si ces informations entrent ultérieurement dans le domaine public par des moyens appropriés.

Conformément à ces politiques, les employés ne doivent jamais divulguer à quiconque au sein de la Société des informations confidentielles concernant leur ancien employeur.

ii. Ressources et sécurité des informations

Les matériels informatiques et de réseau, les logiciels et les données de Landis+Gyr sont des composants clés de notre activité. Les employés sont tenus d'agir avec diligence et de faire preuve de soins raisonnables à tout moment pour protéger les systèmes informatiques et de réseau de la Société, ainsi que ses informations, contre les dommages, la destruction, les virus, la modification, le vol, la manipulation frauduleuse, ainsi que l'accès, la divulgation ou l'utilisation non autorisés. L'utilisation des ressources d'information est soumise aux Politiques mondiales de sécurité de l'information, y compris la Politique d'utilisation acceptable, la PUA pour les travailleurs hors bureau et la Politique de classification des informations.

Les informations produites et conservées sur les systèmes d'information de Landis+Gyr sont considérées comme des biens de la Société et la Société se réserve le droit d'accéder à toutes lesdites informations dans les limites de la loi.

iii. Propriété intellectuelle

Les employés de Landis+Gyr sont tenus de protéger les droits de propriété intellectuelle de la Société, de protéger les informations sensibles et les informations sur les clients, et de respecter les droits de propriété intellectuelle d'autrui. Les employés doivent donc gérer la technologie et traiter les informations d'une manière qui accorde aux informations sensibles et aux droits de propriété intellectuelle le niveau de soins approprié. Pour plus d'informations sur ces exigences, vous pouvez consulter la Politique relative à la propriété intellectuelle et la Procédure.

iv. Divertissements, cadeaux et gratification

Lorsqu'ils sont impliqués dans la prise de décisions commerciales au nom de la Société, les décisions des employés doivent être fondées sur un jugement objectif, intransigeant. Les relations personnelles, les cadeaux, les marques d'hospitalité ou toute autre chose de valeur directe ou indirecte ne doivent pas être utilisés pour influencer les décisions. Les règlements et directives détaillés sur ce sujet sont définis dans les Politiques locales ou régionales relatives aux cadeaux et divertissements, ou peuvent être obtenus auprès du Service juridique et de la conformité, et doivent être lus conjointement au présent Code.

e. Livres et registres

Les employés doivent remplir tous les documents de la Société de manière exacte, honnête, exhaustive et en temps opportun, et se conformer aux procédures d'examen et d'approbation de la Société. Ces documents incluent, sans toutefois s'y limiter, les notes de frais, les feuilles de présence, les rapports de congés payés, les registres de paie et de service, les reçus, les commandes d'équipement ou les factures et autres données financières telles qu'elles peuvent être soumises aux auditeurs de la Société ou aux agences gouvernementales. Ces documents sont essentiels à la gestion de l'entreprise. Des informations fausses, trompeuses ou incomplètes ébranlent la capacité de la Société à prendre de bonnes décisions concernant les ressources, le personnel et les programmes et, dans certains cas, violent la loi. Le respect des

procédures de comptabilité et de contrôle interne de Landis+Gyr est obligatoire. Aucun compte bancaire, fonds ou actif non divulgué ou non enregistré ne peut être créé ou maintenu. Les employés ne doivent jamais créer un rapport faux ou trompeur ni demander ou effectuer un paiement ou ouvrir un compte au nom de la Société, sachant qu'une partie du paiement ou du compte sera utilisée à des fins autres que celles décrites par les documents justificatifs. Les employés ne doivent jamais signer le nom d'une autre personne ou signer pour le compte de quiconque autre qu'eux-mêmes, sauf autorisation en ce sens.

f. Répondre aux demandes des médias et autres

Landis+Gyr désigne des personnes particulières comme responsables directs de la gestion des demandes et des questions concernant la Société et notre activité provenant des médias, des analystes financiers ou d'autres membres de la communauté financière, des fonctionnaires ou du grand public. Les employés sont ainsi tenus de faire part de toute demande concernant notre état financier et nos déclarations et questions connexes à leur Service financier respectif. Toutes les demandes concernant la Société provenant des médias, des analystes financiers ou du grand public doivent être adressées au Service communications d'entreprise. Les demandes de renseignements émanant des organismes de réglementation ou des agences gouvernementales doivent être adressées au Service juridique immédiatement. Pour plus d'informations sur ce sujet, veuillez consulter la Politique relative aux réseaux sociaux.

6. Responsabilité envers les employés

Landis+Gyr est une organisation mondiale, livrant une concurrence active dans différents environnements grâce à un personnel qualifié venant de tous horizons. C'est grâce à la performance de nos employés en matière de production et de service que nous atteignons et conservons notre position de leader. Nous promouvons et visons à instaurer un environnement dans lequel tous les employés sont traités avec la plus grande dignité et le plus grand respect, et peuvent développer et exercer le meilleur de leurs capacités.

a. Respect mutuel

La façon dont les employés se traitent l'un l'autre et traitent notre environnement de travail affecte notre façon de travailler. Tous les employés veulent et méritent un lieu de travail où ils sont respectés et appréciés. Landis+Gyr valorise et respecte fortement la diversité des expériences, les compétences et l'expertise professionnelle de ses employés. Nous encourageons les employés à valoriser la diversité que notre environnement offre et attendons de tous qu'ils traitent tous les employés avec le respect et l'intégrité caractéristiques de Landis+Gyr.

b. Travail des enfants

Landis+Gyr ne tolère pas le recours au travail des enfants et n'engagera que des travailleurs satisfaisant l'âge minimum requis pour travailler dans le pays où le travail est effectué ou qui ont plus de 15 ans, le seuil maximal prévalant. Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ne doivent pas effectuer de travaux dangereux ni manipuler des machines lourdes.

Landis+Gyr soutient le développement de programmes légitimes d'apprentissage sur le lieu de travail bénéficiant d'un point de vue pédagogique aux jeunes, tant que ceux-ci sont conformes à l'ensemble des lois en vigueur et au présent Code. En l'absence de dispositions locales, le taux de rémunération des travailleurs étudiants, stagiaires et apprentis doit être au moins égal au taux de rémunération des autres travailleurs arrivant sur le marché du travail effectuant des tâches identiques ou similaires.

c. Esclavage moderne

En tant que leader mondial de l'industrie dans la fabrication de compteurs d'électricité, de gaz et de chaleur, Landis+Gyr a la responsabilité de lutter avec diligence contre l'esclavage et la traite humaine dans le monde entier. Ainsi, Landis+Gyr s'engage à empêcher l'esclavage et la traite humaine dans ses activités d'entreprise, tout en luttant contre l'esclavage moderne au sein de sa chaîne d'approvisionnement. À cette fin, la Société respecte toutes les lois relatives à l'esclavage moderne dans les juridictions dans lesquelles elle exerce ses activités.

Par « esclavage moderne » on entend des infractions pénales existantes telles que l'esclavage et ses infractions connexes, y compris le travail forcé, le recrutement déloyal pour de la main-d'œuvre ou des services, le mariage forcé, la servitude pour dettes, la traite humaine, le trafic d'organes et les pires formes de travail des enfants. Celles-ci comprennent le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants pour l'enrôlement dans un conflit armé, la prostitution infantile, l'utilisation d'enfants pour des activités illicites, et un travail qui est susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants.

Landis+Gyr ne s'adonne pas au trafic des travailleurs ni n'exploite d'aucune autre façon les travailleurs au moyen de menaces, de la force, la coercition, l'enlèvement ou la fraude. Landis+Gyr ne recourt pas au travail forcé (esclave, prisonnier, serviteur sous contrat, serviteur pour dettes ou autre) dans l'ensemble de ses sites dans le monde entier. Le travail est volontaire, et les travailleurs sont libres de quitter leur travail et de mettre fin à leur emploi sur préavis raisonnable. Landis+Gyr n'exige pas que les travailleurs remettent leurs pièces d'identité, passeports ou permis de travail délivrés par le gouvernement à titre de condition d'emploi.

d. Pratiques disciplinaires

Landis+Gyr ne recourt pas à, ni ne permet, la violence physique, verbale, l'abus psychologique ou la coercition comme moyen de discipline ou de contrôle. Cela inclut les menaces de violence, le harcèlement ou les restrictions déraisonnables sur l'entrée ou la sortie des locaux professionnels et résidentiels (lorsque la résidence est fournie par Landis+Gyr).

e. Heures de travail

Les heures de travail, y compris le nombre d'heures et de jours travaillés, ne doivent pas dépasser le maximum défini par les lois et réglementations locales applicables. En l'absence de dispositions locales, une semaine de travail ne doit pas dépasser 60 heures, heures supplémentaires comprises, sauf en cas d'urgence ou de situations inhabituelles. Les travailleurs auront droit à au moins un jour de congé par période de sept jours.

f. Salaires et avantages sociaux

Landis+Gyr rémunère ses travailleurs de manière juste, conformément à toutes les lois et réglementations applicables relativement au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux autres avantages légalement obligatoires (p. ex. congé payé, cotisations de sécurité sociale, etc.).

Aucune mesure disciplinaire de Landis+Gyr ne consiste en une déduction ou menace de déduction des salaires. Pour chaque période de paie, Landis+Gyr fournit aux travailleurs une feuille de paie compréhensible et opportune comprenant suffisamment d'informations pour vérifier que la rémunération est juste par rapport au travail effectué.

Toute utilisation de main d'œuvre temporaire, détachée et externalisée se fera dans les limites du droit local.

g. Absence de discrimination

Landis+Gyr ne tolère aucune discrimination de quelque nature que ce soit, y compris concernant la race, la couleur de peau, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression du genre, l'appartenance à une ethnie ou l'origine nationale, l'invalidité, la grossesse, la religion, l'affiliation politique, l'appartenance à un syndicat, le statut d'ancien combattant couvert, les informations génétiques protégées, ou le statut marital, dans les pratiques relatives au recrutement et à l'emploi telles que les salaires, les promotions, les récompenses et l'accès à la formation.

h. Liberté d'association

Landis+Gyr respecte les droits des travailleurs de s'associer librement, de rejoindre des organisations de travailleurs, de chercher à se faire représenter, de négocier collectivement, de s'engager dans des assemblées pacifiques ou de s'abstenir de telles activités, conformément aux lois et réglementations en vigueur. Tous les travailleurs de Landis+Gyr peuvent agir ainsi sans crainte de discrimination, de représailles, d'intimidation ou de harcèlement.

i. Harcèlement

Landis+Gyr applique une politique de tolérance zéro à toute forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, sur le lieu de travail, traite tous les incidents avec sérieux, enquête rapidement sur toutes les allégations de harcèlement, et impose de manière juste et adéquate des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

j. Sécurité sur le lieu de travail

La sécurité de tous les employés revêt la plus haute importance pour tous. Un environnement de travail sûr contribue grandement à une bonne santé. Les employés doivent respecter les directives de sécurité et de santé prescrites et informer leurs superviseurs des conditions de travail, équipements ou pratiques dangereux. Les employés doivent également se conformer à toutes les lois, réglementations et directives internes en vigueur concernant la manipulation et l'élimination des déchets dangereux.

k. Égalité des chances en matière d'emploi

Toutes les pratiques d'embauche et d'emploi de Landis+Gyr sont conformes aux lois et réglementations locales, guidées par des considérations professionnelles telles que les qualifications et les capacités. Le recrutement et la promotion se basent uniquement sur les qualifications. Toute action ou pratique qui dégrade les employés ou qui peut ternir la réputation de la Société doit être portée à l'attention du superviseur de l'employé, du Service des ressources humaines ou du Service juridique.

I. Confidentialité et protection des données

Chez Landis+Gyr, nous respectons la vie privée de toutes les personnes. Chaque membre de la Société a un rôle à jouer dans la protection des informations à caractère personnel telles que définies dans la Politique de confidentialité du Groupe. Les informations à caractère personnel et autres données collectées auprès de clients particuliers et de consommateurs sont soumises aux lois sur la protection des données dans de nombreux pays dans lesquels la Société exerce ses activités. Landis+Gyr collecte et conserve des informations à caractère personnel relatives à l'emploi, y compris des informations médicales et sur les avantages sociaux, et respecte toutes les lois et réglementations en vigueur concernant la confidentialité et la protection des données.

La Société a conscience qu'il existe des concepts très différents de confidentialité des données dans le monde, mais la plupart des données de la Société sont hébergées dans des centres de données en Europe, ainsi le Règlement général sur la protection des données (RGPD) européen forme la base des politiques de confidentialité de la Société.

Les données à caractère personnel ne peuvent être collectées, traitées et utilisées qu'à des fins professionnelles légitimes et ne peuvent être divulguées en dehors de la Société sans le consentement et/ou l'approbation appropriés. Chaque fois que vous avez des doutes sur les procédures à suivre, veuillez contacter votre Service juridique, votre Responsable de la protection des données ou votre Responsable de la conformité. La Société se réserve le droit de divulguer des informations à caractère personnel pour des finalités commerciales légitimes et conformément aux lois en vigueur, dans le cadre de la conduite des affaires de la Société et pour répondre aux exigences d'enquête ou légales.

Chaque employé doit veiller à protéger ces informations et données contre l'utilisation ou la divulgation inappropriée ou non autorisée, et à assurer la conformité aux lois et réglementations en vigueur. Les données ne peuvent être divulguées qu'en consultation avec le Délégué à la protection des données lorsque cela est légal et pour des finalités commerciales légitimes, et par le biais de moyens appropriés pour garantir une sécurité informatique adéquate. L'utilisation ou la divulgation non autorisée d'informations à caractère personnel pourrait nuire aux personnes dont les informations sont compromises, et exposer Landis+Gyr et la personne qui en est à l'origine à des risques juridiques et réglementaires.

7. Concurrence et traitement équitable

En tant qu'entreprise mondiale, Landis+Gyr mène ses affaires dans de nombreux pays dans lesquels les pratiques commerciales peuvent grandement varier. Nous réussissons sur ces marchés grâce à notre performance, à notre respect des lois et réglementations locales, et à notre respect de ce Code en tant que règle de conduite et de comportement professionnel.

La Société dépend de sa réputation de qualité, de service et d'intégrité. Les employés sont tenus de traiter les clients, concurrents et fournisseurs de la Société de manière équitable. Les employés ne doivent jamais adopter des moyens illégaux ou contraires à l'éthique pour obtenir un avantage injuste auprès d'autrui par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, la déclaration inexacte de faits importants ou toute autre pratique de traitement inéquitable. Sous réserve des lois et accords applicables, les employés qui ne respectent pas ces exigences peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

a. Lois antitrust et sur la concurrence

Landis+Gyr livre une concurrence vigoureuse dans toutes ses activités commerciales. Les efforts que la Société déploie sur le marché sont toujours menés conformément aux lois antitrust et sur la concurrence applicables. Chacun des pays dans lesquels la Société exerce ses activités dispose de lois sur la concurrence qui doivent être respectées. Bien qu'une description complète des lois antitrust et sur la concurrence ne soit pas possible dans le présent Code, vous trouverez ci-après un aperçu des types de conduite qui sont particulièrement susceptibles de soulever des préoccupations. Pour plus d'informations, veuillez lire la Politique antitrust et sur la concurrence déloyale de la Société, ou contacter votre Service juridique ou votre Responsable de la conformité pour obtenir plus d'informations.

i. Associations d'intérêts et collaboration entre concurrents

Les lois antitrust et relatives à la concurrence visent, entre autres, à promouvoir et à préserver l'indépendance de chaque concurrent lorsqu'ils prennent des décisions sur le prix, la production et d'autres facteurs sensibles d'un point de vue concurrentiel. Certaines des infractions antitrust les plus graves sont des accords entre concurrents qui limitent le jugement indépendant et contiennent les échanges commerciaux, tels que les accords visant à fixer les prix (voir définition ci-dessous), les offres « truquées » (voir définition ci-dessous), restreignent la production ou contrôlent la qualité des produits, ou divisent un marché par clients, territoires, produits ou achats. Landis+Gyr rivalise de manière indépendante avec ses concurrents en se fondant sur les mérites de ses produits, les compétences de ses employés, services et performances. Les employés ne doivent donc pas s'accorder avec tout concurrent sur l'un des sujets susmentionnés, étant donné que ces accords, écrits ou oraux, sont pratiquement toujours illégaux.

Une « Fixation des prix » est un accord ou une entente entre concurrents pour maintenir, éléver, abaisser, fixer ou stabiliser autrement les prix. Pour revêtir un caractère illégal : (i) il n'est pas nécessaire que les sociétés impliquées possèdent de pouvoir de marché ; (ii) il n'est pas nécessaire que l'accord ou l'entente soit valable ; et (iii) il n'est pas nécessaire que les prix soient déraisonnables. Le « trucage » d'offres est un accord ou une entente entre concurrents pour fixer, déterminer ou truquer un processus d'appel d'offres autrement concurrentiel.

Lorsqu'ils traitent avec des concurrents :

- Les employés ne doivent pas discuter des prix ou des politiques tarifaires, échanger des listes de prix ni discuter des conditions de vente.
- Les employés doivent obtenir toutes les informations relatives aux prix des concurrents par des moyens légitimes.
- Les employés ne doivent pas discuter des niveaux de production actuels ou planifiés.
- Les employés ne doivent pas discuter des offres contractuelles, du contenu des produits ou des plans marketing.
- Les employés ne doivent pas discuter de toutes conditions générales à inclure dans les contrats du client ou du vendeur.
- Les employés ne doivent pas dénigrer injustement des produits concurrents.

Sur la base d'intérêts commerciaux légitimes, les employés peuvent discuter de questions impliquant la législation, les relations gouvernementales, les réglementations relatives à l'environnement et à la sécurité, et les positions à prendre sur d'autres questions politiques. Cependant, les employés ne peuvent pas établir de politiques de marketing ou tarifaires basées sur un « accord de l'industrie » ou une « politique de l'industrie ».

ii. Problèmes de distribution

Les relations avec les clients et les fournisseurs peuvent également être soumises à un certain nombre de lois sur la concurrence et d'interdictions antitrust si ces relations portent préjudice à la concurrence. Par exemple, il peut être illégal pour une société d'affecter la concurrence en convenant avec un fournisseur de limiter les ventes du fournisseur à l'un des concurrents de la société. De même, alors qu'une société est généralement autorisée à décider indépendamment qu'elle ne souhaite pas acheter auprès de ou vendre à une personne en particulier, lorsque de telles décisions sont prises conjointement avec d'autres, elles peuvent être illégales, que cela semble ou non commercialement raisonnable. La loi antitrust sur les problèmes de distribution est particulièrement complexe, c'est pourquoi avant de prendre toute décision pour (i) mettre fin à la relation avec un revendeur/grossiste, (ii) conclure une relation exclusive avec un revendeur, ou (iii) fournir des prix favorables ou des promotions à des revendeurs sélectionnés, les employés doivent consulter le Service juridique.

b. Pots-de-vin, commissions occultes et fraude

Que nous traitons avec les employés, les clients, les fournisseurs, les prestataires, les agents, les concurrents ou les fonctionnaires de tout type, Landis+Gyr agit avec la plus haute intégrité. Les employés doivent s'abstenir d'offrir, de donner ou de recevoir tout type de pot-de-vin, commission occulte ou paiement (que ce soit en liquide, en nature ou sous toute autre forme) à quiconque afin d'influencer certaines décisions qui affectent l'activité de la Société ou pour le bénéfice personnel de quelqu'un.

Les employés ne peuvent offrir, verser, solliciter ou accepter lesdits paiements interdits que ce soit directement, par une implication personnelle, ou indirectement, par l'intermédiaire d'un tiers, tel qu'un agent ou un consultant agissant en leur nom. Les réglementations et directives détaillées sur ce sujet sont exposées dans la Politique anticorruption de la Société, qui doit être lue conjointement avec le présent Code.

c. Lutte contre le blanchiment d'argent

Landis+Gyr respecte pleinement toutes les Règles de lutte contre le blanchiment d'argent. Le blanchiment d'argent est caractérisé par le fait que des fonds provenant de sources illégitimes soient injectés dans des canaux financiers légitimes afin qu'ils semblent légitimes. Des directives et réglementations supplémentaires sont énumérées dans la Politique de trésorerie du Groupe.

d. Réglementations sur la conformité commerciale

Les employés impliqués dans l'importation ou l'exportation de biens, services ou informations techniques doivent connaître et respecter les réglementations pertinentes. Sachez que les réglementations peuvent même s'appliquer aux transferts transfrontaliers au sein de Landis+Gyr. En outre, certaines réglementations sur la conformité commerciale s'appliquent également aux activités internes, par exemple en matière de prévention du financement du terrorisme. Tous les employés impliqués dans les importations ou les exportations doivent s'assurer que les documents d'importation ou d'exportation sont complets.

Lorsque l'exportation de produits et de données techniques vers un pays particulier est réglementée, les employés doivent obtenir les licences nécessaires et les autorisations de l'autre État avant l'exportation.

De plus amples informations sont communiquées dans la Politique de conformité commerciale de la Société.

8. Interaction avec les gouvernements

a. Relations avec les fonctionnaires

Des lois spéciales s'appliquent dans le cadre de relations avec des fonctionnaires, et les employés qui interagissent avec des fonctionnaires doivent comprendre et respecter ces lois. Des directives et réglementations spéciales concernant l'interaction avec les fonctionnaires sont contenues dans la Politique de lutte contre la corruption de Landis+Gyr.

b. Contributions politiques

Les lois de certaines juridictions interdisent qu'une société, telle que Landis+Gyr, fasse des contributions politiques. Cela inclut les contributions monétaires (p. ex., sous la forme d'un chèque visé ou d'un achat de billets pour une collecte de fonds politique), ainsi que des contributions en nature (p. ex., l'utilisation des fonds, actifs, services ou installations de la Société) pour le compte d'un parti politique, d'un candidat ou d'un comité politique (p. ex., un comité d'action politique ou un comité de référendum). En outre, la politique de la Société contraint Landis+Gyr, en tant qu'entreprise, à ne soutenir aucun candidat, parti ou comité politique. Vous trouverez d'autres directives et réglementations dans la Politique de Landis+Gyr relative aux contributions politiques et au parrainage.

9. Interaction avec les fournisseurs

Le Code de conduite des fournisseurs de Landis+Gyr énonce les principes centraux, les politiques clés et les procédures régissant la coopération entre Landis+Gyr et chacun de ses fournisseurs. Le Code de conduite des fournisseurs garantit que Landis+Gyr mène toutes ses activités d'approvisionnement conformément à la loi, ainsi qu'aux principes du [Pacte mondial des Nations Unies](#) et du [Responsible Business Alliance](#). Il relève de la responsabilité des personnes engageant des fournisseurs de s'assurer que le fournisseur reçoive une copie de notre Code de conduite pour les fournisseurs et qu'il lui soit demandé de s'y conformer.

10. Mise en œuvre du Code

a. Demander conseil

Le présent Code ne peut pas et n'est pas destiné à répondre à toutes les questions légales et à exposer tous les exemples de comportement éthique. Dans certaines situations, il convient de demander conseil pour se maintenir dans une ligne de conduite légale et éthique. Les employés sont encouragés à demander conseil à leur supérieur hiérarchique, aux Responsables de la conformité, au Service des ressources humaines ou au Service juridique s'ils ont des questions ou des doutes quant au plan d'action approprié.

b. SpeakUp – Signaler les violations

Chez Landis+Gyr, l'éthique et la conformité relèvent de la responsabilité de chacun. Par conséquent, Landis+Gyr encourage vivement chaque employé qui a connaissance ou soupçonne une violation des lois, réglementations applicables, du Code ou des politiques connexes de la Société, y compris celles relatives à la comptabilité, aux contrôles internes et aux audits, de signaler immédiatement cette information à leur supérieur hiérarchique, à leur Responsable de la conformité, au Directeur de la conformité ou à l'aide de la Ligne d'assistance téléphonique SpeakUp décrite ci-dessous.

c. Système SpeakUp

La Société dispose d'un système SpeakUp disponible 24 heures sur 24, tel que joint en Annexe 1 du présent Code, et expliqué plus en détail dans notre Politique SpeakUp. Les employés peuvent utiliser le système SpeakUp pour signaler des préoccupations qu'ils ne souhaitent pas autrement signaler directement à leur supérieur hiérarchique, au Responsable régional de la conformité ou au Directeur de la conformité. Le système SpeakUp garantit l'anonymat de la personne effectuant le signalement si la personne le souhaite.

Les employés peuvent signaler un problème par téléphone ou via un site Internet sécurisé. Toute personne qui soulève une préoccupation peut espérer recevoir une réponse à celle-ci dans la semaine qui suit le dépôt de la plainte.

Les employés doivent considérer les informations qu'ils fournissent comme des informations confidentielles. La Société traitera les informations de manière confidentielle, dans la mesure raisonnablement possible. En raison de certaines exigences prévues par les lois en matière de protection des données en Europe, la Société peut être tenue d'informer le sujet d'une

violation signalée que le rapport a été déposé et de la façon dont il peut exercer son droit d'accès et de rectification des informations concernant l'allégation. Cependant, ce droit d'accès aux informations ne donne pas droit au sujet de l'allégation d'obtenir des informations identifiant la personne qui a établi le rapport. La Société peut également divulguer ces informations si elle y est tenue ou que cela est jugé souhaitable dans le cadre d'une enquête ou d'un rapport gouvernemental, dans l'intérêt de la gestion juridique de l'affaire par Landis+Gyr.

L'utilisation du Système SpeakUp est volontaire.

d. Protection des employés et des informateurs

Landis+Gyr ne tolérera aucune sorte de représailles contre tout employé qui, de bonne foi, signale des actes répréhensibles présumés, ou se plaint de violations du présent code ou de nos politiques.

e. Enquête sur les violations présumées

Toutes les violations signalées seront rapidement examinées et traitées de manière confidentielle dans la mesure raisonnablement possible. Les employés qui ont signalé une violation ne doivent pas mener leurs propres enquêtes préliminaires. Les enquêtes sur des violations présumées doivent être menées par une partie neutre qualifiée pour traiter des questions juridiques complexes. Les employés agissant par eux-mêmes peuvent compromettre l'intégrité d'une enquête et nuire à eux-mêmes et à la Société. Toute enquête non autorisée, de même que la non-coopération dans le cadre d'une enquête autorisée, constituent une violation du présent Code.

f. Mesures disciplinaires en cas de faute

La Société déploiera tous les efforts raisonnables pour prévenir les comportements qui enfreignent le présent Code et pour mettre un terme à ces comportements dès que raisonnablement possible après leur découverte. Sous réserve des lois et accords applicables, les employés qui enfreignent le présent Code et les politiques et procédures associées de la Société peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

g. Renonciations et modifications

La Société renoncera à l'application des politiques énoncées dans le présent Code uniquement lorsque les circonstances justifient qu'une renonciation soit accordée. Toutes les renonciations doivent être écrites et, s'agissant des administrateurs et cadres de direction de la Société, ne peuvent être faites que par le Conseil d'administration de la Société ou par un comité du Conseil à qui ladite autorité est accordée.

Les renonciations et les modifications de la Politique seront rapidement divulguées comme requis par la loi ou la réglementation.

h. Confirmation et acceptation

Chaque employé doit indiquer qu'il a reçu, lu et respectera le présent Code de conduite et d'éthique professionnelle en signant et en datant la confirmation ci-jointe et en la renvoyant rapidement à son Service local des ressources humaines.



Titre du document

**Code de conduite et d'éthique professionnelle
(Code of Business Ethics and Conduct - FR)**

Numéro de document

11-04-01-00-PY-2256

Révision N° :

5.0

(Based on 11-04-01-00-PY-1078)

Type de document : Politique [PL]

Classification : **Public**

Propriétaire du document : Conformité juridique mondiale

CONFIRMATION ET ACCEPTATION DU CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

J'ai reçu et examiné le Code de conduite et d'éthique professionnelle. Je comprends son contenu. J'accepte de respecter pleinement les normes, politiques et procédures contenues dans le Code et les politiques et procédures connexes de la Société, et conviens que tout non-respect peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Je reconnaissais que le Code ne constitue aucunement un contrat de travail ou une garantie d'emploi continu ou de tout autre droit.

Signature : _____

Nom dactylographié ou en caractères d'imprimerie : _____

Date : _____

Adresse du lieu de travail : _____

ANNEXE 1 : NUMÉROS DU SYSTÈME SPEAKUP ET INFORMATIONS RELATIVES AU SITE INTERNET

N°	Pays Code d'accès*	Numéro gratuit national* URL du service Web (URL générale : www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/)		
1	BRÉSIL	08008919678	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/br	80395
2	CANADA	1-866-8181239	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/ca	19700
3	MEXIQUE	018001234618	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/m	37225
4	ÉTATS-UNIS	1-866-2506706	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/us	27735
Numéros de téléphone et site Internet – Asie-Pacifique				
5	AUSTRALIE	1800452051	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/au	59880
6	CHINE NORD	108007440179	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cn	28855
7	CHINE SUD	108004400179	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cn	28855
8	HONG-KONG	800963161	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/hk	92092
9	INDE	0008004401221	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/in	43398
10	JAPON	0120 774878	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/jp	28727
11	SINGAPOUR	1800-8232206	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/sg	07037
12	NOUVELLE-	0800450436	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/nz	65093
Numéros de téléphone et site Internet – Europe, Moyen-Orient et Afrique (EMOA)				
13	AUTRICHE	0800-295175	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/at	08944
14	BELGIQUE	0800-71365	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/be	68071
15	RÉPUBLIQUE	800 900 538	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cz	79734
16	DANEMARK	80885638	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/dk	29520
17	FINLANDE	08001-13031	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/fi	46877
18	FRANCE	0800-908810	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/fr	66252
19	ALLEMAGNE	0800-1801733	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/de	69834
20	GRÈCE	0080044142695	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/gr	62393
21	ITALIE	800-787639	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/it	59251
22	PAYS-BAS	0800 0222931	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/nl	50822
24	POLOGNE	008004411739	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/pl	98436
26	SLOVÉNIE	080080806	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/si	93152
27	AFRIQUE DU SUD	0800991526	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/za	59880
28	ESPAGNE	900-973174	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/es	24165
29	SUÈDE	020-798813	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/se	13595
30	SUISSE	0800-561422	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/ch	21268
32	ROYAUME-UNI	0800-1693502	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/gb	02680

Landis+Gyr Group AG

Theilerstrasse 1, 6301

Zug, Suisse

www.landisgyr.com