



# Code d'Éthique

Code d'Éthique DU GROUPE

conformément au Décret législatif italien n° 231 du 08/06/2001



## Index des révisions

**Révision :** 1 du 15/10/2024

**Description :** Mise à jour du champ d'application subjectif

**Approbation :** Approuvé par la Société mère MER MEC S.p.A. avec procès-verbal du Conseil d'Administration du 15 octobre 2024

## Sommaire

Avant-propos .....	4
1 PRINCIPES GÉNÉRAUX .....	5
2 LES PRINCIPES ÉTHIQUES .....	8
3 NORMES DE COMPORTEMENT DANS LES RELATIONS AVEC LES COLLABORATEURS .....	20
4 LES NORMES DE COMPORTEMENT DANS LES RELATIONS AVEC LES CLIENTS.....	25
5 LES RÈGLES DE CONDUITE DANS LES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS.....	26
6 LE CODE D'ÉTHIQUE ET SES MODALITÉS D'EXÉCUTION : L'ORGANISME DE SURVEILLANCE.....	33
7 LE CODE D'ÉTHIQUE ET SES MODALITÉS D'EXÉCUTION : LES VIOLATIONS DU CODE DE DÉONTOLOGIE — SYSTÈME DE SANCTIONS .....	34
ANNEXE A - SOCIÉTÉS DU GROUPE MER MEC.....	35

## Avant-propos

Avec l'entrée en vigueur du Décret législatif italien n° 231/2001 (le « **Décret** »), la responsabilité administrative des entités a été introduite dans notre système juridique, agissant dans le cas où certaines infractions prévues par le Décret auraient été commises dans l'intérêt ou au profit des entités elles-mêmes par des personnes occupant des postes clés dans leur organisation ou par des personnes soumises à la direction et à la coordination de ces dernières. La réglementation, cependant, prévoit qu'une entité peut être exonérée de la responsabilité administrative découlant d'une infraction si elle peut prouver l'existence de certaines mesures, adoptées avant la commission de l'infraction. Dans cette optique, l'adoption d'un Code d'Éthique en ce qui concerne les infractions spécifiques prévues par le Décret revêt une importance particulière. Bien que le Décret législatif italien n° 231/01 et ses modifications ultérieures ne prévoient pas de réglementation spécifique en matière d'« intérêt de groupe », les représentants du Groupe (tels que définis ci-dessous) ont décidé de mettre en œuvre et de rendre opérationnel ce document qui engage tous les destinataires, identifiés ci-dessous.

Et en effet, par décision du Conseil d'Administration, la Société mère MER MEC S.p.A. a voulu approuver le présent Code d'Éthique, en prévoyant son applicabilité également aux Sociétés qu'elle contrôle ou dont elle détient une participation, plus amplement décrites dans le document joint sous la lettre « A » (conjointement identifiées comme « **Groupe MER MEC** » ou le « **Groupe** ») après la décision d'adoption de leurs organes de direction respectifs, dans le but de :

- **favoriser une approche coopérative envers les parties prenantes ;**
- **prévenir les comportements contraires à l'éthique dans la conduite des affaires ;**
- **accroître la bonne réputation et l'image de la société.**
- **réglementer de manière claire et univoque le déroulement des activités selon les exigences de Responsabilité Éthique et Sociale, en s'engageant à impliquer sur ces questions l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.**

Le présent Code d'Éthique s'applique à toutes les sociétés du Groupe MER MEC (ci-après « **Sociétés du Groupe MER MEC** » et/ou « **Sociétés** ») et à toute Société qu'elles contrôlent et/ou qui leur est liée.

Conformément aux objectifs fixés, le Code d'Éthique du Groupe MER MEC a été **divisé en sept chapitres** :

- **deux chapitres consacrés aux « principes généraux » et aux « principes et valeurs éthiques », dans lesquels sont fournis les principes généraux de comportement auxquels doivent se conformer les Employés, les Organes Sociaux, les Agents, les Consultants, les Collaborateurs Externes et les Partenaires des sociétés du Groupe MER MEC ;**
- **trois chapitres (« Normes de comportement dans les relations avec les collaborateurs », « Normes de comportement dans les relations avec les clients » et « Normes de comportement dans les relations avec les fournisseurs ») consacrés au comportement spécifique requis des Employés, des Organes Sociaux, des Agents, des Consultants, des Collaborateurs Externes et des Partenaires des Sociétés du Groupe MER MEC pour éviter d'encourir les cas d'infraction prévus par le Décret législatif italien n° 231/2001 ;**
- **deux chapitres relatifs aux modalités de mise en œuvre du Code d'Éthique.**

## 1 PRINCIPES GÉNÉRAUX

### 1.1 La mission

Le présent code (ci-après « **Code d'Éthique** » ou « **Code** ») exprime les engagements et les responsabilités éthiques dans la conduite des affaires et des activités commerciales assumées par les personnes du Groupe MER MEC, qu'elles soient employées, collaboratrices à divers titres ou membres d'organes sociaux.

Les Sociétés du Groupe MER MEC sont des entités opérant dans divers secteurs, notamment le secteur ferroviaire et industriel de la recherche et de l'industrialisation, le secteur spatial, l'aéronautique, les télécommunications, la cybersécurité, la micro-mobilité durable, l'IoT, la conception d'applications et les solutions de transformation numérique de l'industrie de la distribution automatique.

La mission du Groupe MER MEC vise à :

- conquérir le leadership TECHNOLOGIQUE et de MARCHÉ dans chacun des domaines d'activité ;
- produire et diffuser une « culture et des pratiques » visant à créer un excellent environnement social et de travail.

### 1.2 Les Valeurs du Groupe MER MEC

La réalisation des objectifs du Groupe MER MEC est poursuivie, par tous ceux qui opèrent dans les Sociétés, avec loyauté, sérieux, honnêteté, compétence et transparence, dans le respect absolu des lois et réglementations en vigueur, en visant le respect des valeurs suivantes de l'entreprise :

- **L'EXCELLENCE.** Des personnes excellentes créent des produits et des services excellents, à l'égard des clients, de l'environnement et de la communauté. C'est pourquoi les personnes représentent la véritable force du Groupe MER MEC.
- **LA SOLIDARITÉ.** Être des hommes et des femmes compétents ne suffit pas pour rejoindre le Groupe MER MEC ; pour accomplir de grandes choses, il faut d'abord savoir se tourner vers les autres et l'équipe, en se montrant matériellement et moralement prêts à se soutenir et à s'entraider.
- **L'INTÉGRITÉ.** L'intégrité, un élément fondamental du professionnalisme et de la culture de notre entreprise, doit être poursuivie dans chaque interaction avec les clients, les partenaires, les collègues et les collaborateurs. Le succès même du Groupe MER MEC doit être le fruit d'une action commune, honnête et transparente.

### 1.3 Les objectifs de responsabilité sociale du Groupe MER MEC

Les principaux objectifs que les Sociétés du Groupe se fixent sur le thème de la Responsabilité Sociale sont les suivants :

- continuer à fonctionner dans le respect des exigences impératives applicables en matière de droit du travail, de santé et de sécurité ;
- continuer à travailler dans le respect des exigences impératives et des recommandations de l'Organisation Internationale du Travail « OIL » concernant la discrimination, le droit d'association, le travail forcé, le travail des enfants, la rémunération, le temps de travail ;
- implication des fournisseurs des Sociétés du Groupe dans la gestion éthico-sociale des activités ;
- amélioration de la satisfaction interne des employés et des autres parties concernées.

Dans la poursuite de leur mission, les Sociétés du Groupe MER MEC s'engagent à créer un contexte caractérisé par :

- **LE DÉVOUEMENT AU CLIENT.** Le succès du Groupe MER MEC dépend de sa capacité à interpréter les besoins du marché dans lequel il opère en s'appropriant les aspirations et les objectifs du Client. Les sociétés du Groupe MER MEC construisent des relations à long terme avec leurs Clients en s'engageant à travailler à leurs côtés et à gagner leur confiance au fil du temps.
- **LA RESPONSABILITÉ SOCIALE.** Agir de manière socialement responsable signifie pour le Groupe MER MEC prendre en compte les conséquences de son comportement vis-à-vis de l'environnement et dans ses relations avec le Personnel, la Communauté, les Partenaires commerciaux, les Clients et les Institutions. La réputation du Groupe MER MEC repose sur la capacité à tenir les promesses faites, en assumant la responsabilité de ses actions. Le Groupe MER MEC s'engage à ce que ses choix et décisions soient guidés par les valeurs éthiques les plus élevées.
- **LE TRAVAIL D'ÉQUIPE.** En partageant ses objectifs, le Groupe MER MEC est en mesure de réaliser de grandes œuvres. Le Groupe MER MEC reconnaît et apprécie la valeur des idées de chacun, conscient que chacun a un rôle important à jouer au sein du Groupe. Il encourage la confrontation ouverte et l'engagement à atteindre une unité d'intention. La force du Groupe MER MEC réside dans son personnel ; la passion, le talent et l'engagement des ressources humaines sont le secret du succès de l'entreprise. Le Groupe MER MEC a construit un environnement basé sur la dignité et le respect, en reconnaissant la centralité des ressources humaines parmi les priorités stratégiques des Sociétés, et en leur accordant la plus grande importance.
- **LE SENS DU DÉFI.** La créativité et la recherche continue d'innovation rendent le Groupe MER MEC capable de faire la différence. Les Sociétés sont en mesure de rivaliser avec loyauté et professionnalisme. Le Groupe MER MEC parvient à saisir les opportunités que les défis sont en mesure d'offrir, sans céder aux difficultés qu'ils cachent. En outre, le Groupe est fier de travailler à la frontière des toutes nouvelles technologies, en apprenant tous les jours, tout au long de la vie, de tous et avec humilité et détermination, à poursuivre la voie de l'excellence.

#### **1.4 Le Code d'Éthique et son application**

Le Code d'Éthique s'adresse, en référence à chaque Société du Groupe, aux organes sociaux, aux employés, consultants et collaborateurs à quelque titre que ce soit, aux procureurs et à toute autre personne pouvant agir au nom et pour le compte de ces Sociétés (Destinataires). Les principes et le contenu du Code d'Éthique sont valables en Italie et à l'étranger, avec les adaptations nécessaires en raison des spécificités réglementaires, religieuses, culturelles et sociales propres à chaque système juridique dans lequel opèrent les Sociétés du Groupe MER MEC. L'organe administratif de chacune des Sociétés du Groupe a jugé opportun et nécessaire d'adopter et d'édicter un code de conduite commun qui explicite les valeurs auxquelles toutes les composantes des organes sociaux, des employés et des collaborateurs à divers titres doivent s'adapter, en acceptant les responsabilités, les structures, les rôles et les règles dont la violation, même si elle n'entraîne aucune responsabilité de l'entreprise envers des tiers, ils assument la responsabilité personnelle envers l'intérieur et l'extérieur des Sociétés du Groupe. La connaissance et l'observation du code de conduite par tous



ceux qui exercent des activités dans les Sociétés du Groupe MER MEC sont donc des conditions primordiales pour la transparence et la réputation des sociétés individuelles et du Groupe. En outre, le code sera continuellement porté à la connaissance de tous :

1. les employés moyennant l'organisation de formations internes ;
2. les clients, fournisseurs et autres interlocuteurs.

Dans le cadre du système de contrôle interne, le Code d'Éthique constitue une condition préalable et une référence à la fois au « Modèle préventif d'organisation, de gestion et de contrôle » et au système de sanctions en cas de violation des règles qui y sont établies, adoptées et/ou en cours d'adoption par les Sociétés du Groupe conformément aux art. 6 et 7 du Décret législatif italien n° 231 de 2001 et sur la base du « Code de conduite » établi par Confindustria conformément à l'art. 6, alinéa 3, du Décret législatif susmentionné. La surveillance de la mise en œuvre du Code d'Éthique et de son application est confiée à l'organe administratif et aux employés des Sociétés du Groupe MER MEC, qui signalent les éventuels manquements ou non-applications à l'organisme spécifique appelé « Organisme de Surveillance » désigné par l'organe administratif des Sociétés du Groupe MER MEC, ou, pour les Sociétés ne disposant pas du Modèle selon le Décret Législatif italien n° 231/01, à l'organe administratif ainsi qu'à la Fonction RH.

La vérification de la mise en œuvre du Code d'Éthique et de son application relève également de la compétence de l'organe administratif de chaque Société du Groupe MER MEC et de la direction de l'entreprise (tels que les responsables de département, les gestionnaires et les dirigeants d'entreprise), qui pourront également se faire les promoteurs de propositions d'intégration ou de modification des contenus.

Il incombe également à l'organe administratif des différentes Sociétés du Groupe de mettre à jour le Code d'Éthique afin de l'adapter à toute nouvelle réglementation pertinente et à l'évolution de la sensibilité civile. En ce qui concerne en particulier les infractions prévues par le Décret législatif n° 231/01 et ses modifications ultérieures, il incombe à l'Organne de Surveillance, s'il est nommé, de vérifier le fonctionnement et l'efficacité du Code d'Éthique et du « Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle » adopté par les différentes Sociétés du Groupe pour la prévention des infractions susmentionnées (ci-après le « **Modèle** »), ou, pour les Sociétés qui ne possèdent pas le Modèle, cette tâche incombe à l'organe administratif, ainsi qu'à la Fonction RH.

En conséquence de ce qui précède, aucun employé ne sera critiqué ou pénalisé en cas de pertes commerciales imputables au respect du Code, ou s'il signale de bonne foi des situations qui, après des enquêtes plus approfondies, s'avéraient non fondées.

Le présent Code d'Éthique sera disponible au sein d'une plateforme d'entreprise dans toutes les Sociétés du Groupe MER MEC.

Cela signifie également que ce document sera traduit en anglais pour répondre aux besoins des collègues travaillant hors du territoire italien.

Le Code représente un élément essentiel de la vie de l'entreprise et, pour cette raison, l'une de ses violations sera assimilée à la violation des règles contenues dans la Convention Collective Nationale de Catégorie et du Statut des Travailleurs, avec l'adoption de mesures disciplinaires, dont la gravité sera proportionnée au degré de la violation.

Pour des éclaircissements sur les modalités de signalement des infractions au Code, veuillez consulter le paragraphe 7.

## 2 LES PRINCIPES ÉTHIQUES

Dans la conduite des affaires, les comportements contraires à l'éthique compromettent la relation de confiance avec les tiers. Par conséquent, le Groupe MER MEC, afin de concurrencer efficacement et loyalement sur le marché, d'améliorer la satisfaction de ses clients, d'accroître la valeur pour les associés et de développer les compétences et la croissance professionnelle de ses ressources humaines, inspire ses choix et ses règles de conduite aux principes exprimés dans les chapitres suivants du présent Code d'Éthique.

### 2.1 L'honnêteté

Le Groupe MER MEC a pour principe essentiel le respect des lois et des règlements en vigueur dans tous les Pays où il opère.

Par conséquent, afin de poursuivre l'activité professionnelle et les objectifs de l'entreprise, ainsi que de protéger la valeur de la concurrence loyale en s'abstenant de toute collusion, les Sociétés du Groupe et leurs collaborateurs, dans le cadre de leurs compétences respectives, sont tenus de respecter avec diligence les lois en vigueur dans tous les pays où elles opèrent, le Code d'Éthique et les règlements internes. Les relations avec les Autorités de ceux qui opèrent pour les Sociétés du Groupe doivent être fondées sur la plus grande équité, transparence et collaboration, dans le plein respect des lois et règlements et de leurs fonctions institutionnelles. En aucun cas la poursuite de l'intérêt du Groupe et/ou des Sociétés ne peut justifier une conduite malhonnête.

### 2.2 Correction en cas de conflits d'intérêts potentiels

Dans la conduite de toute activité, il faut toujours éviter les situations où les personnes impliquées dans les transactions sont, ou peuvent même apparaître, en conflit d'intérêts. Dans cette perspective, les administrateurs, les commissaires aux comptes, les employés et les collaborateurs des Sociétés du Groupe MER MEC à divers titres doivent éviter toute situation et s'abstenir de toute activité qui pourrait opposer un intérêt personnel à ceux des Sociétés du Groupe ou qui pourrait interférer et entraver la capacité de prendre, de manière impartiale et objective, des décisions dans l'intérêt de l'entreprise. La survenance de situations de conflit d'intérêts est contraire aux normes légales ainsi qu'aux principes établis dans le Code d'Éthique, et préjudiciable à l'image et à l'intégrité de l'entreprise. Les administrateurs, les commissaires aux comptes, les employés et les collaborateurs doivent donc exclure risque de superposition ou, en tout état de cause, de croisement, en instrumentalisant leur position fonctionnelle, les activités économiques répondant à une logique d'intérêt personnel et/ou familial et les tâches qu'ils exercent au sein des Sociétés du Groupe (voir également le par. 3.8 Devoirs des collaborateurs).

### 2.3 La confidentialité et la vie privée

Les informations confidentielles sont traitées par le Groupe MER MEC et chaque Société dans le plein respect du Règlement Général Sur la Protection des Données n° 679/2016, « RGPD », et du Décret législatif italien n° 196 du 30 juin 2003, « Code en matière de protection des données à caractère personnel », et ses modifications ultérieures (conjointement, « Politique de Confidentialité »), garantissant la confidentialité et la protection de la vie privée des personnes concernées, en s'abstenant de rechercher des données confidentielles, sauf autorisation expresse et consciente et

conformité avec les dispositions légales en vigueur. En outre, les collaborateurs du Groupe MER MEC sont tenus de ne pas utiliser des informations confidentielles à des fins non liées à l'exercice de leur activité, comme dans le cas du *délit d'initié (insider trading)*.

Pour le traitement des données à caractère personnel et sensibles des candidats et des consultants (personnes physiques), le Groupe MER MEC et les Sociétés appliqueront les dispositions de la Politique de Confidentialité. Pour ses collaborateurs, en plus du respect de la réglementation susmentionnée, il est fait référence au paragraphe 3.6 (Protection de la Vie Privée).

Les données ou informations confidentielles sont celles qui ne sont pas – ou pas encore – du domaine public et qui concernent les secrets commerciaux, les plans commerciaux, de marketing et de service, les opinions des consommateurs, les idées concernant la conception et la fabrication, les listes de clients et les données financières ou autres non publiées.

## 2.4 La valeur des ressources humaines

Les collaborateurs du Groupe MER MEC sont un facteur indispensable à son succès. Pour cette raison, le Groupe MER MEC protège et promeut la valeur des ressources humaines afin d'améliorer et d'accroître le patrimoine et la compétitivité des compétences possédées par chaque collaborateur.

À cette fin, le Groupe MER MEC s'engage à favoriser des conditions de travail positives et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée (2.8.5 Conditions de travail positives et conciliation entre vie professionnelle et vie privée)

## 2.5 La culture de la pluralité

La vocation internationale du Groupe MER MEC fait de la pluralité culturelle une caractéristique fondamentale et incontournable de son action. Le personnel du Groupe MER MEC vit aux côtés des communautés locales, respecte leurs valeurs et leurs traditions, s'ouvre à la diversité, la considère comme un facteur d'enrichissement et d'amélioration.

Le Groupe MER MEC est conscient de contribuer, même indirectement, au développement économique et social de la collectivité dans laquelle il opère et accorde la plus grande attention à l'exécution de toutes les activités dans son respect. Elle reconnaît, en effet, l'importance d'opérer dans le respect de la société, en se fixant donc comme objectif d'agir de manière durable en limitant, autant que possible, l'impact sur le territoire, en respectant les droits de l'homme et culturels des communautés et en s'engageant à contribuer à leur réalisation. Dans ce contexte, le Groupe MER MEC considère qu'il est primordial d'instaurer un dialogue continu et proactif avec les communautés locales, afin d'analyser et de répondre à leurs besoins.

En ce sens, le Groupe MER MEC favorise la construction d'environnements de travail multi-ethniques dans lesquels les différences (personnelles et culturelles) sont considérées comme une ressource et un élément indispensable pour la durabilité de l'entreprise.

Le Groupe MER MEC respecte la dignité de chacun et offre l'égalité des chances sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, de nationalité, d'opinion politique, d'orientation sexuelle, de statut social, d'âge et de toute autre condition qui n'est pas liée aux exigences nécessaires à la couverture du poste.

Les Sociétés du Groupe produiront chaque année une série de rapports visant à mettre en évidence les différentes améliorations apportées dans le domaine de la gestion de la diversité.

Le Groupe MER MEC favorise et promeut la mobilité et le développement international afin de permettre une intégration des cultures.



## 2.6 L'équité de l'autorité

En signant et en gérant les relations contractuelles qui impliquent l'établissement de relations hiérarchiques - en particulier avec les collaborateurs - le Groupe MER MEC s'engage à faire en sorte que l'autorité soit exercée avec équité et rectitude, en évitant tout abus. En particulier, le Groupe MER MEC garantit que l'autorité ne se transforme pas en exercice du pouvoir portant atteinte à la dignité et à l'autonomie du collaborateur et à ce que les choix d'organisation du travail sauvegardent la valeur des collaborateurs.

## 2.7 L'intégrité de la personne

Le Groupe MER MEC garantit l'intégrité physique et morale de ses collaborateurs (par. 3.7 Intégrité et protection de la personne), conditions de travail respectueuses de la dignité individuelle et environnements de travail sûrs et sains. Par conséquent, les demandes ou les menaces visant à inciter les personnes à agir contre la loi et le Code d'Éthique ou à adopter des comportements préjudiciables aux convictions et préférences morales et personnelles de chacun ne sont pas tolérées. L'employé ou le collaborateur externe au Groupe MER MEC qui estime avoir été victime de harcèlement ou de menaces de toute nature peut signaler l'incident à l'Organisme de Surveillance de la Société du Groupe auquel il appartient, ou, pour les Sociétés ne disposant pas du Modèle conforme au Décret législatif italien n° 231/01, à l'organe administratif, ainsi qu'à la Fonction RH, qui évalueront l'éventuelle violation du Code d'Éthique.

Le Groupe MER MEC offre à tous les travailleurs les mêmes opportunités et interdit expressément toute forme d'abus de position d'autorité ou de coordination. Le terme abus désigne tout comportement consistant à demander, ou à inciter à offrir, des prestations, des faveurs personnelles ou d'autres avantages préjudiciables à la dignité, au professionnalisme ou à l'autonomie d'autrui.

À cette fin, les actes de violence psychologique, les attitudes ou comportements discriminatoires et/ou préjudiciables à la personne, à ses convictions, croyances ou préférences sont interdits.

Toute forme de harcèlement sexuel est condamnée, y compris, à titre d'exemple :

- La subordination de décisions importantes pour la carrière ou la vie professionnelle du destinataire à l'acceptation de faveurs sexuelles.
- La proposition de relations interpersonnelles privées malgré l'absence expresse ou raisonnablement possible de l'agrément du destinataire, qui - en fonction de la spécificité de la situation - est susceptible de troubler la sérénité de la personne, avec des implications objectives sur sa condition de travail ;
- Les comportements ou discours de nature sexuelle pouvant de quelque manière que ce soit troubler la sensibilité ou le sens de la pudeur de la personne.

Les destinataires du présent Code, comme le prévoit la réglementation nationale et internationale, sont tenus de s'abstenir de tout comportement illicite, tels que les crimes contre la personnalité individuelle, la traite des personnes et la pédopornographie. En particulier :

- la réduction ou le maintien en esclavage ou en servitude ;
- la prostitution des mineurs ;
- la pornographie infantile ;
- la détention de matériel pornographique ;
- les initiatives touristiques visant à l'exploitation de la prostitution infantile ;
- l'utilisation du travail des enfants (par. 2.7.1 Le travail des enfants) ;

- la traite des êtres humains ;
- l'achat et l'aliénation d'esclaves.

Le Groupe MER MEC exerce ses activités en harmonie avec la législation en vigueur, nationale et internationale, pour protéger les conditions de travail, dans le respect de la dignité humaine et de la personne, en favorisant la consolidation d'une culture de la sécurité et de la santé des travailleurs sur le lieu de travail, à travers la diffusion d'une information appropriée visant à renforcer la sensibilisation aux risques et la responsabilisation des comportements individuels.

À leur tour, tous les employés et collaborateurs du Groupe MER MEC doivent orienter leur travail selon les principes du professionnalisme, de la transparence, de l'honnêteté, en contribuant avec leurs collègues, leurs supérieurs et leurs subordonnés à la réalisation des objectifs sociaux, conformément aux dispositions de ce Code.

Conformément aux dispositions législatives, le Groupe MER MEC s'attend à ce que ses collaborateurs, dans l'exercice de leurs fonctions, ne mettent pas en œuvre des actes ou des comportements susceptibles de faciliter la commission d'infractions ayant pour but le terrorisme et le renversement de l'ordre démocratique.

Le Groupe MER MEC et ses employés et collaborateurs s'engagent à respecter toutes les normes et dispositions, tant nationales qu'internationales, en matière de lutte contre le blanchiment d'argent.

### **2.7.1 *Le travail infantile***

Le Groupe MER MEC rejette toute forme d'utilisation et/ou d'exploitation du travail des enfants et/ou des mineurs tel que défini et réglementé par les réglementations en vigueur au niveau international et de chaque État dans lequel il exerce ses activités et, plus généralement, promeut et applique les dispositions les plus favorables en matière de travail des enfants et/ou des mineurs. Il s'ensuit que le Groupe MER MEC exclut toute forme de collaboration ou de fourniture avec des Sociétés qui ne respectent pas et ne protègent pas les droits des mineurs. En particulier, le Groupe MER MEC :

1. ne recourt pas ou ne soutient pas l'utilisation du travail des enfants ;
2. établit, documente, maintient actives et communique efficacement au personnel et aux autres parties prenantes, des politiques et des procédures écrites pour remédier aux situations de travail des enfants et doit fournir un soutien financier et autre adéquat pour permettre aux enfants concernés d'aller à l'école et d'y rester jusqu'à ce qu'ils ne relèvent plus de la définition de l'enfant ;
3. peut employer de jeunes travailleurs, mais lorsqu'ils sont soumis à l'enseignement obligatoire, ils ne doivent travailler qu'en dehors des heures scolaires conformément à la réglementation en vigueur. En aucun cas, le total des heures passées entre l'école, le travail et les déplacements ne doit dépasser 10 heures par jour et en aucun cas les jeunes travailleurs ne doivent travailler plus de 8 heures par jour. Le travail de nuit n'est pas autorisé ;
4. n'expose pas les enfants et les jeunes à des situations dangereuses, risquées ou nocives pour la santé, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des lieux de travail.

Par conséquent :

1. L'organe responsable des politiques de recrutement oppose son veto à des embauches et/ou des collaborations limitées dans le temps (par ex. prestations de travail occasionnelles) avec du personnel de moins de 18 ans et communique ce veto, dans le cadre de réunions avec le personnel ;
2. les organismes d'entreprise chargés et autorisés à gérer les relations avec les fournisseurs leur transmettent cette exigence, et ces derniers s'engagent à la respecter.

## 2.8 Droits de l'homme, droits fondamentaux du travail et liberté d'association

Le Groupe MER MEC opère sur un marché mondial international qui génère de nouveaux défis.

Les Sociétés du Groupe entendent renforcer le dialogue sur les droits de l'homme et les droits fondamentaux du travail, en particulier la liberté d'association, afin de soutenir la croissance durable des activités et des conditions de travail satisfaisantes pour leurs employés.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux Sociétés du Groupe et aux filiales et sociétés liées, en tenant compte du cadre juridique local de chaque Pays dans lequel elles opèrent.

Ces dispositions ne sont pas destinées à remplacer la législation nationale et/ou les conventions collectives nationales ou d'entreprise actuellement en vigueur ou qui pourraient être négociées à l'avenir, si leurs dispositions sont plus favorables.

Les dispositions suivantes pourraient, dans certains cas, être plus favorables que la législation nationale. Dans de tels cas, le Groupe MER MEC s'efforcera de les promouvoir et de les diffuser au sein de l'ensemble de l'organisation et de la chaîne d'approvisionnement.

### 2.8.1 *Les droits de l'homme*

Le Groupe MER MEC réaffirme son engagement à respecter les lignes directrices des Nations Unies en matière d'activités entrepreneuriales et de droits de l'homme, à éviter les violations des droits de l'homme et à s'efforcer de remédier aux effets néfastes de la conduite de ses activités sur les droits de l'homme. Il prendra des mesures raisonnables pour combattre et atténuer d'éventuelles violations et y remédier le cas échéant.

Le Groupe MER MEC réaffirme son engagement à respecter les dispositions de la Déclaration de l'Organisation internationale du travail sur les principes et droits fondamentaux au Travail (1), y compris la liberté d'association et, en particulier, le droit de tous les employés d'organiser, d'adhérer à un syndicat et de mener des négociations collectives. Le Groupe MER MEC réaffirme son soutien aux lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales et à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT concernant les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration MNE - 5e édition 2017).

Le Groupe MER MEC déclare respecter toutes les lois nationales en matière de travail, les conventions collectives et les normes en matière de santé et de sécurité, ainsi que la législation reconnue au niveau international et les droits de l'homme sur tous les marchés où les différentes Sociétés du Groupe exercent leurs activités.

Le Groupe MER MEC réaffirme son engagement à garantir des conditions de travail équitables dans l'ensemble du groupe, en tenant compte des lois et normes de travail locales et des conventions collectives nationales en vigueur.

Le Groupe MER MEC réaffirme son engagement à éliminer la discrimination dans les relations de travail et, en particulier, à recruter des femmes et des hommes sur la base de leurs compétences spécifiques, à traiter chaque personne avec dignité, à ne pas discriminer en fonction de l'âge, de l'origine sociale, de la situation familiale, du sexe, de l'orientation sexuelle, du handicap, des opinions politiques, syndicales ou religieuses, ou de l'appartenance réelle ou supposée à un groupe ethnique ou à une nation conformément à la Convention 111 de l'OIT.

Les Conventions fondamentales OIL sont :

1. Convention 87 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948 ;
2. Convention 98 - the Right to Organise and Collective Bargaining, 1949 ;
3. Convention 29 - Forced Labour, 1930 ;
4. Convention 105 - the Abolition of Forced Labour, 1957 ;
5. Convention 138 - Minimum Age, 1973 ;

6. Convention 182 - the Worst Forms of Child Labour, 1999 ;
7. Convention 100 - Equal Remuneration, 1951 ;
8. Convention 111 - Discrimination (Emploi et Occupation), 1958.

### **2.8.2 *Les droits syndicaux***

Afin de permettre aux employés d'exercer leur liberté d'association, notamment le droit de tous les employés de s'organiser, de rejoindre un syndicat de leur choix et d'engager une négociation collective, le Groupe MER MEC prendra toutes les mesures nécessaires pour garantir que :

- a) Les dirigeants, dans tous les pays, créent un environnement de travail libre et ouvert pour l'exercice du droit à la liberté d'association et ne s'opposent pas aux employés qui adhèrent à un syndicat ou qui exercent leurs droits en tant que membres du syndicat ;
- b) Les dirigeants dans tous les pays, réaffirment leur engagement à maintenir un environnement de travail dans lequel les employés sont exempts d'intimidation, de harcèlement ou de représailles et de rétorsions lorsqu'ils exercent leurs droits. Le Groupe MER MEC reconnaît le droit des employés de choisir librement un syndicat et communiquera sa position de neutralité à l'ensemble des employés. Le Groupe MER MEC ne fera pas obstacle à la reconnaissance ou à la représentativité du syndicat. Les syndicats seront reconnus à condition qu'ils utilisent les procédures légales prévues en la matière et qu'ils satisfassent aux exigences légales pour la reconnaissance établies par la loi nationale pertinente ;
- c) Une fois que les Sociétés du Groupe MER MEC ont reconnu un syndicat, ses dirigeants garantiront une approche positive des relations industrielles et s'engageront dans la négociation collective, en agissant de bonne foi et en cherchant à conclure des accords avec les représentants syndicaux.

Les réunions syndicales avec les employés des Sociétés du Groupe MER MEC, pour discuter de la participation à un syndicat, peuvent avoir lieu dans les locaux de l'employeur et seront organisées de manière à ne pas interrompre les activités de l'entreprise. Aucun addendum ne pourra porter atteinte aux réglementations locales en la matière.

### **2.8.3 *La lutte contre le harcèlement sexuel***

Selon l'OIT, le harcèlement sexuel est une forme de discrimination au sens de la Convention 111, l'une des conventions fondamentales de l'OIT. La Convention 111 affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur bien-être matériel et leur développement spirituel dans des conditions de liberté et de dignité, de sécurité économique et d'égalité des chances.

Le Groupe MER MEC veut s'assurer que tous les employés sont conscients de ce qui constitue le harcèlement sexuel afin qu'ils comprennent pleinement ce que l'on attend d'eux, qu'ils sachent comment signaler les problèmes éventuels et qu'ils soient en mesure de décrire les actes présumés préjudiciables en toute sécurité.

Le harcèlement sexuel est une forme de violence qui touche les femmes et les hommes sur le lieu de travail. Le Groupe entend également lutter contre le harcèlement sexuel fondé sur l'orientation sexuelle (lesbienne, gay, bisexuel, transgenre et intersexuel), indépendamment de l'ancienneté de l'employé ou du type de contrat de travail qu'il a avec les Sociétés du Groupe MER MEC et gérer le harcèlement de la même manière.

Le harcèlement sexuel viole le principe d'égalité et nuit aux relations de travail. Il peut prendre différentes formes :

1. des insultes, des commentaires ou des insinuations inappropriés sur les vêtements, le physique, l'âge, etc. ;
2. des attitudes condescendantes avec des implications sexuelles offensantes ;
3. des invitations sexuelles ou des demandes implicites ou explicites inappropriées, qu'elles soient accompagnées ou non de menaces ;

4. des gestes qui pourraient être interprétés comme de nature sexuelle ;
5. le contact physique injustifié comme des attouchements, des caresses, des pincements ou des agressions physiques ;
6. la création d'un milieu de travail non respectueux de l'orientation sexuelle et de toute autre diversité individuelle ;
7. l'affirmation de relations sexuelles ou romantiques comme condition préalable à des questions professionnelles (y compris l'embauche, la rémunération, la promotion, l'accès à des réunions ou à d'autres opportunités d'emploi et développement de carrière d'une manière plus générale).

Le Groupe MER MEC est déterminé à prendre les mesures nécessaires pour atténuer le risque de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Dans le cadre de cet engagement, le Groupe MER MEC respecte les lois et les conventions collectives nationales ou d'entreprise. Certaines dispositions du Code d'Éthique pourraient s'avérer plus favorables que certaines réglementations nationales. Dans de tels cas, le Groupe MER MEC s'efforcera de promouvoir des principes plus avantageux reconnus par ce Code pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Cet engagement s'appuie sur les efforts déployés par les Sociétés du Groupe MER MEC pour promouvoir la diversité et l'inclusion des personnes dans le milieu de travail, indépendamment du sexe, de l'âge, de l'origine ethnique, du handicap ou de l'orientation sexuelle.

En outre, le Groupe MER MEC luttera contre le harcèlement sexuel commis par les clients et les sous-traitants, en plaçant le bien-être de ses employés au premier rang de ses priorités.

Le Groupe MER MEC sponsorise la création d'un environnement de travail positif, en promouvant les meilleures pratiques et des actions concrètes.

Le Groupe MER MEC et les Sociétés du Groupe s'engagent à adopter et à appliquer des réglementations globales spécifiques et des procédures internes visant à prévenir le harcèlement, l'intimidation, le harcèlement sexuel et les représailles sur le lieu de travail. Des éléments de ces règles et procédures disposent que le Groupe MER MEC et les Sociétés du Groupe :

- enquêteront de manière appropriée sur tous les signalements de harcèlement sexuel ; le harcèlement sexuel constitue une violation qui, à la suite d'une enquête appropriée, peut faire l'objet de procédures disciplinaires quelle que soit leur gravité. Ces violations entraîneront l'adoption de mesures disciplinaires formelles.
- donneront des informations à tous les employés sur les réglementations et procédures susmentionnées, ainsi que sur les responsabilités qui leur incombent et pourront préparer des initiatives de formation sur ces questions.

#### **2.8.4 La lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité**

Le Groupe MER MEC lutte contre la discrimination, en promouvant la diversité, l'égalité des chances, l'embauche, l'attention aux travailleurs handicapés, ainsi que le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La diversité peut se refléter dans la différence de sexe, d'âge, d'origine, de culture, d'orientation sexuelle, de nationalité, d'opinions et de croyances, de handicap, de situation familiale, d'éducation et d'appartenance syndicale.

En aucun cas, les différences ci-dessus ne peuvent influencer les décisions en matière d'embauche, de formation ou de gestion et de développement de carrière.

Le Groupe MER MEC s'efforcera d'accroître la diversité au sein de ses équipes et à tous les niveaux, notamment ceux de la gestion et de la supervision managériale.

Le Groupe MER MEC entend poursuivre et développer sa politique d'accueil des employés en situation de handicap à travers l'embauche, l'intégration, la fidélisation et le développement de carrière.

Le Groupe MER MEC s'engage à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les principes d'égalité entre les femmes et les hommes et de non-discrimination fondée sur le sexe seront respectés et promus, en particulier en ce qui concerne les procédures de sélection et de recrutement, la répartition des tâches, les promotions, la rémunération et la formation professionnelle. Ces principes s'appliquent également à toute modification des conditions de travail, des avantages sociaux, de la résiliation des contrats de travail et de toute autre question affectant la vie professionnelle.

#### **2.8.5 *Les conditions de travail positives et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée***

Le nouveau contexte mondial présente un nombre croissant de défis, d'une part découlant des changements sociodémographiques et, d'autre part, de l'évolution numérique, qui modifie de nombreux aspects de la vie quotidienne et de la façon dont nous travaillons.

Les changements sociodémographiques en cours influencent les besoins et les attentes des personnes en termes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Dans le même temps, l'évolution technologique et numérique a déclenché des changements soudains dans les habitudes des personnes en ce qui concerne la vie professionnelle et privée, conduisant également à de nouvelles opportunités de flexibilité au travail.

À la lumière du contexte actuel, le Groupe MER MEC reconnaît qu'un équilibre adéquat et proportionnel des différents aspects de la vie des personnes a un impact positif sur le lieu de travail, l'engagement, la productivité et le sentiment d'appartenance au Groupe, tout en contribuant à l'amélioration de la qualité de vie et du bien-être des employés.

Les Sociétés du Groupe entendent définir une approche globale de la conciliation vie privée et vie professionnelle, en identifiant des lignes directrices et des principes communs visant à mener un dialogue social dans tous les Pays où elles opèrent, dans le plein respect de la réglementation nationale en matière de travail et du cadre juridique et de négociation.

Le Groupe MER MEC reconnaît que la promotion d'actions et de comportements cohérents à tous les niveaux de l'organisation de l'entreprise - à commencer par les dirigeants et les managers - est la base pour évoluer vers une culture d'entreprise orientée vers l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

#### **2.8.6 *La communication et la formation***

Le Groupe MER MEC reconnaît l'importance de la formation et de la communication à tout le personnel des engagements pris en matière de droits de l'homme et de droits fondamentaux du travail à travers diverses initiatives, y compris la communication et la publication d'informations sur les Intranets locaux. Pour atteindre le plus large public possible, les Sociétés du Groupe MER MEC ont traduit et traduiront les documents en anglais et, le cas échéant, dans les langues locales des pays dans lesquels le Groupe opère.

La formation vise à favoriser l'acquisition de compétences par le personnel, c'est pourquoi la formation des nouveaux employés (induction) comprendra une section sur les droits de l'homme et les droits fondamentaux du travail, dans le cadre de la formation conformément au Décret Légalitatif italien n° 231/01.

#### **2.8.7 *Le suivi et la transparence***

Le Groupe MER MEC est conscient de l'importance d'un système de contrôle en mesure de garantir que les performances en matière de droits de l'homme et de droits fondamentaux du travail sont surveillées et que les éventuels risques et impacts négatifs sur ceux-ci doivent être correctement surveillés et, le cas échéant, gérés.

Le Groupe MER MEC mettra en place des systèmes de suivi qui seront gérés par les fonctions compétentes et qui mesureront les progrès réalisés et identifieront les lacunes.

Les questions relatives aux droits de l'homme et aux droits fondamentaux du travail feront l'objet d'un examen annuel en décembre et seront régulièrement mises à jour en fonction des changements internes et externes (par exemple, publication de nouveaux cadres législatifs de référence nationaux et internationaux, modification ou intégration des Conventions fondamentales OIT susmentionnées et de nouvelles conventions, développement d'actions d'amélioration interne, etc.).

## **2.9 La qualité des services et des produits**

Le Groupe MER MEC oriente son activité vers la satisfaction et la protection de ses clients en écoutant les demandes qui peuvent favoriser une amélioration de la qualité des produits et des services. Pour cette raison, le Groupe MER MEC oriente ses activités de recherche, de développement et de commercialisation vers des normes de qualité élevées pour ses services et produits.

## **2.10 La protection de l'environnement, de la santé et de la sécurité**

L'environnement est un bien primordial et les Sociétés du Groupe s'engagent à le sauvegarder et, à cette fin, elles programment leurs activités en recherchant un équilibre entre les initiatives économiques et les exigences environnementales essentielles, en tenant compte des droits des générations futures. Le Groupe MER MEC s'engage donc à améliorer l'impact environnemental et paysager de ses activités, ainsi qu'à prévenir les risques pour les populations et pour l'environnement, non seulement dans le respect de la réglementation en vigueur, mais également en tenant compte du développement de la recherche scientifique et des meilleures expériences en la matière (voir les paragraphes 5.4, 5.5 et 5.6)

L'engagement susmentionné vise également à protéger l'environnement de travail et la santé et la sécurité de ses employés et collaborateurs (par. 3.5 La sécurité et la santé, l'environnement de travail). Le Groupe MER MEC garantit un lieu de travail sûr et sain et adopte des mesures visant à prévenir tout incident, accident ou maladie pouvant survenir à la suite, en relation avec ou pendant l'exécution du travail. Il doit réduire ou éliminer, dans la mesure du possible, les causes de tous les risques présents dans l'environnement de travail, en tenant compte de l'état des connaissances prévalant dans le secteur et de tout risque spécifique.

Les employés, les collaborateurs et les partenaires commerciaux sont tenus de se protéger, dans des limites raisonnables, eux-mêmes, leurs collègues et toute personne susceptible d'être intéressée par leurs activités, ainsi que de respecter les procédures commerciales édictées sur ces sujets afin de prévenir, d'éliminer et de réduire les risques liés à l'exercice de leurs activités.

## **2.11 La sécurité informatique**

Le Groupe reconnaît que les technologies numériques et informatiques constituent un élément stratégique pour le succès de l'entreprise, mais qu'elles comportent également des risques significatifs en termes de violations de la sécurité, d'utilisation inappropriée des informations et d'accès illicite aux systèmes informatiques.

Le Groupe s'engage donc à protéger la sécurité et l'intégrité des systèmes informatiques en prenant toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection contre l'accès non autorisé, l'altération et la destruction des informations de l'entreprise, ainsi qu'à coopérer avec les autorités pour identifier et poursuivre les responsables de comportements contraires aux présents principes.



## 2.12 Les cadeaux, les dons et les avantages

Aucune forme de cadeau n'est autorisée si elle peut être interprétée comme excédant les pratiques commerciales ou de courtoisie normales, ou visant à obtenir un traitement de faveur dans la conduite de toute activité liée aux Sociétés du Groupe MER MEC.

Cette règle, qui ne permet aucune dérogation même dans les Pays où les cadeaux de valeur offerts à des partenaires commerciaux est une coutume, concerne aussi bien les cadeaux promis ou offerts que ceux reçus. Il est précisé que par cadeau, on entend tout type de bénéfice (participation gratuite à des conférences, promesse d'une offre d'emploi, etc.). En tout état de cause, les Sociétés du Groupe MER MEC s'abstiennent de pratiques non autorisées par la loi, les usages commerciaux ou les codes d'éthique - s'ils sont connus - des entreprises ou des entités avec lesquelles elles entretiennent des relations.

Les cadeaux du Groupe MER MEC se caractérisent par le fait qu'ils visent à promouvoir l'image de marque du Groupe. Les cadeaux offerts — à l'exception de ceux de faible valeur — doivent être documentés de manière adéquate pour permettre les vérifications, et autorisés par le responsable de la fonction.

## 2.13 La communication à l'extérieur et la représentation publique

La communication du Groupe MER MEC avec les *médias* est basée sur le respect du droit à l'information ; en aucun cas, il n'est permis de divulguer des nouvelles ou des commentaires faux ou tendancieux. Chaque activité de communication respecte les lois, les règles, les pratiques de conduite professionnelle et est réalisée avec clarté, transparence et rapidité, en sauvegardant, entre autres, les informations et les secrets industriels. Toute forme de pression ou d'acquisition d'attitudes favorables de la part des médias est évitée. Tous les communiqués de presse sont disponibles sur le site Internet [MERMEC Press Room \(mermecgroup.com\)](http://MERMEC Press Room (mermecgroup.com)) afin que tout le monde puisse y accéder. En outre, il est possible de consulter la section actualités du site Web des différentes Sociétés du Groupe MER MEC.

Le Groupe MER MEC et ses employés sont légalement responsables des communications électroniques (e-mail) et de l'utilisation impropre d'Internet. Les communications sous forme électronique ont la même valeur qu'une lettre ou un document écrit sur papier à en-tête et sont juridiquement contraignantes. Se reporter aux par. 3.8 (Devoirs des collaborateurs).

Lors des occasions où l'on est appelé à représenter publiquement le Groupe et/ou les Sociétés qui en font partie ainsi que celles qui y sont liées ou contrôlées, il est nécessaire d'adopter un niveau d'intégrité équivalent à celui requis au travail.

Seuls les porte-parole nommés et accrédités sont autorisés à parler avec les différents interlocuteurs au nom du Groupe MER MEC, en ce qui concerne les aspects concernant les Sociétés du Groupe et leurs Sociétés liées et contrôlées, leurs produits et services, leurs résultats financiers et leurs attentes.

Au niveau individuel, l'employé est libre de communiquer avec ces interlocuteurs, mais sans faire de commentaires, ni donner l'impression que ses points de vue sont ceux du Groupe MER MEC.

## 2.14 La communication interne

Le Groupe MER MEC promeut des actions de communication interne, en la considérant comme un outil de connaissance et de diffusion des stratégies de l'entreprise et en mesure de favoriser une implication des personnes dans la réalisation des objectifs.

Le Groupe MER MEC favorise également la collecte des contributions et des commentaires des personnes pour entreprendre des actions d'amélioration continue de leur capacité de communication.

## 2.15 La concurrence loyale

Nous agissons de manière loyale et honnête envers les entreprises concurrentes, en respectant toutes les lois en matière de concurrence et d'antitrust (voir par. 5.7 L'antitrust et les organismes de régulation). Nous sommes tous tenus de :

- Ne pas échanger – en aucun cas – des informations commerciales sensibles (prix, données de production, volumes de vente, parts de marché, stratégie ou coûts) avec des sociétés concurrentes ;
- Ne pas essayer d'acquérir - sous aucun prétexte - des informations sur des concurrents en utilisant des moyens déloyaux ;
- Ne pas participer – sous aucun prétexte – à des procédures commerciales monopolistiques ou collusives, ni abuser de notre position sur le marché ;
- S'abstenir de faire de la concurrence déloyale, par exemple, en faisant des observations ou des déclarations fausses ou trompeuses sur les Sociétés et sur l'ensemble du Groupe, sur nos concurrents ou sur nos ou leurs produits.

## 2.16 La neutralité politique

Nous ne subventionnons pas de partis politiques dans aucun pays et pour aucune cause susceptible de nuire à la réputation de nos Business Units ou de toute Société du Groupe. Nous évitons, par conséquent, d'offrir ou de recevoir des dons, des contributions, des prêts et d'autres avantages en nature à/de partis politiques ou de mouvements qui leur sont liés et/ou imputables.

## 2.17 La gestion administrative et comptable

Le Groupe MER MEC respecte les lois et, en général, toute réglementation applicable relative à l'établissement des états financiers et à tout type de documentation administrative et comptable obligatoire.

Chaque opération et transaction doit être correctement enregistrée, autorisée, vérifiable, légitime, cohérente et appropriée.

Toutes les actions et opérations du Groupe MER MEC doivent être dûment enregistrées et la vérification du processus de décision, d'autorisation et de réalisation doit être possible.

Pour chaque opération, il doit y avoir un support documentaire adéquat afin de pouvoir procéder, à tout moment, à des contrôles attestant les caractéristiques et les motivations de l'opération, et permettant d'identifier qui a autorisé, effectué, enregistré et vérifié l'opération.

Les informations, les données économiques qui entrent dans les rapports périodiques et/ou dans la comptabilité, générale ou analytique, doivent respecter les principes de transparence, de rectitude, de précision et d'exhaustivité.

Tous les destinataires sont tenus de collaborer au maximum pour que les faits de gestion soient correctement et rapidement représentés dans la comptabilité de la société.

## 2.18 La propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle est un bien commercial important. Les marques du Groupe MER MEC identifient des produits et services de haute qualité et sont facilement reconnaissables sur le marché international. Le recours aux marques,



aux brevets et aux droits d'auteur permet aux Sociétés du Groupe de protéger leurs idées, de différencier leurs produits et services afin de mieux les valoriser, en générant une attente de plus haute qualité et en garantissant l'exclusivité dans les pays d'enregistrement.

Le Groupe MER MEC respecte également les brevets, les droits d'auteur et les marques de ses fournisseurs et concurrents, ainsi que la confidentialité de tous les interlocuteurs avec lesquels il travaille. Il ne profite pas de la propriété intellectuelle de tiers.

## 2.19 La transparence

Le Groupe MER MEC estime que la transparence est un aspect important dans tous ses domaines d'activité, y compris ceux qui ont des incidences sur les droits de l'homme et les droits fondamentaux du travail. Afin de communiquer sur les enjeux sociaux et environnementaux et de promouvoir une culture de la prise de conscience et de leur respect, le Groupe a pris les initiatives suivantes :

- la diffusion et la mise à jour d'informations destinées au public sur les engagements du Groupe MER MEC dans le domaine des droits de l'homme, des activités et des données sur le site Web de la société ;
- une section Intranet pour les employés dédiée à l'engagement du Groupe sur ces derniers ;
- L'utilisation de la newsletter : « Angel Chronicles », présente sur l'intranet et également traduit en anglais.

## 2.20 Les activités de contrôle

Le Groupe MER MEC promeut et exige, à tous les niveaux, le plein respect des processus de contrôle interne, en tant qu'outil pour améliorer l'efficacité de l'entreprise et pour le respect de la législation en vigueur et des principes énoncés dans le présent Code. Par contrôle interne, on entend l'ensemble de tous les processus et outils adoptés par les destinataires dans le but d'orienter, de gérer et de vérifier les activités de l'entreprise, dans le but d'assurer le respect des lois et procédures de la société, de protéger ses actifs, de gérer efficacement les activités et de fournir des données comptables et financières exactes et complètes.

### **3 NORMES DE COMPORTEMENT DANS LES RELATIONS AVEC LES COLLABORATEURS**

#### **3.1 La sélection du personnel**

L'évaluation du personnel à embaucher est effectuée en fonction de la correspondance des profils des candidats par rapport à ceux attendus et aux besoins de l'entreprise, dans le respect de l'égalité des chances pour toutes les parties prenantes. Les informations demandées sont étroitement liées à la vérification des aspects prévus par le profil professionnel et psychoactif, dans le respect de la sphère privée et des opinions du candidat.

Le Groupe MER MEC garantit l'égalité des chances dans toutes les pratiques, procédures et politiques en matière d'emploi et choisit le meilleur candidat indépendamment de l'âge, de la race, de la nationalité, du handicap, de la religion, du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'éventuelle appartenance à des organisations syndicales ou politiques.

Opérant dans le monde entier, le Groupe MER MEC reconnaît les différences culturelles possibles existant dans les pays où il exerce ses activités.

#### **3.2 La constitution de la relation de travail**

Le personnel est embauché avec un contrat de travail régulier ; aucune forme de travail irrégulier n'est tolérée. Lors de l'établissement de la relation de travail, chaque collaborateur reçoit des informations précises concernant :

- les caractéristiques de la fonction et des tâches à accomplir ;
- l'organisation de l'entreprise ;
- les éléments réglementaires et de rémunération, tels que régis par la Collective Nationale de Catégorie ;
- les normes et procédures à adopter afin d'éviter les risques possibles pour la santé associés à l'activité professionnelle ainsi qu'une formation connexe sur les sujets eux-mêmes.

Ces informations sont présentées au collaborateur de manière à ce que l'acceptation de la mission soit basée sur une compréhension effective.

#### **3.3 La gestion du personnel**

Le Groupe MER MEC évite toute forme de discrimination à l'égard de ses collaborateurs.

Dans le cadre des processus de gestion et de développement du personnel, ainsi que lors de la phase de sélection, les décisions prises sont basées sur la correspondance entre les profils attendus et les profils détenus par les collaborateurs (par exemple, en cas de promotion ou de transfert) et/ou sur des considérations de mérite (par exemple, attribution des incitations en fonction des résultats obtenus).

L'accès aux rôles et aux tâches est également établi en tenant compte des compétences et des capacités. En outre, conformément à l'efficacité générale du travail, les flexibilités dans l'organisation du travail facilitant la gestion de l'état de maternité et en général des soins aux enfants sont favorisées.

Le Groupe MER MEC s'engage à réserver un traitement équitable à ses employés, en garantissant des rémunérations compétitives pour le travail effectué et des reconnaissances pour des prestations extraordinaires. Il souhaite investir dans la croissance professionnelle de ses collaborateurs et offre une formation adéquate en vue d'offrir un emploi stable.

Le Groupe MER MEC reconnaît l'importance d'un juste équilibre entre travail et vie personnelle et propose des solutions flexibles (par. 2.8.5 Les conditions de travail positives et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée).

### **3.4 Les connaissances et la formation**

Le Groupe MER MEC considère les connaissances professionnelles comme fondamentales pour le développement et la durabilité de l'entreprise, et favorise le développement d'une culture orientée vers le partage du savoir-faire en tant qu'élément essentiel pour la consolidation de son patrimoine.

Le Groupe MER MEC promeut et soutient les actions de formation utiles au développement professionnel et personnel de ses personnes, en les considérant comme un outil utile pour la diffusion et le partage des valeurs éthiques et professionnelles communes et pour la consolidation d'une identité unitaire au niveau international.

### **3.5 La sécurité et la santé, l'environnement de travail**

Le Groupe MER MEC s'engage à diffuser et à consolider une culture de la sécurité en développant la conscience des risques, en promouvant des comportements responsables de la part de tous les collaborateurs ; en outre, il œuvre pour préserver, en particulier par des actions préventives et de formation, la santé et la sécurité des travailleurs.

Toutes les Sociétés du Groupe MER MEC sont tenues de garantir aux employés et aux collaborateurs un environnement de travail sain et sûr, en prenant les précautions nécessaires pour limiter le risque de dangers sur le lieu de travail et pour assurer un environnement sûr et confortable.

Nous renvoyons au contenu du par. 5.14 (La protection de la sécurité au travail et de l'environnement).

### **3.6 La protection de la vie privée**

La vie privée des employés et des collaborateurs est protégée par l'adoption de normes qui précisent les informations que l'entreprise demande au collaborateur et les modalités de traitement et de conservation correspondantes. À cet égard, le Groupe MER MEC applique la Politique de Confidentialité.

Toute enquête sur les idées, les préférences, les goûts personnels et, en général, la vie privée des collaborateurs est exclue.

### **3.7 L'intégrité et la protection de la personne**

Le Groupe MER MEC s'engage à protéger l'intégrité morale des collaborateurs en garantissant le droit à des conditions de travail respectueuses de la dignité de la personne. Pour cette raison, il protège les travailleurs contre les actes de violence psychologique et s'oppose à toute attitude ou comportement discriminatoire ou préjudiciable à la personne,

à ses convictions et à ses préférences (par exemple, en cas d'injures, de menaces, d'isolement ou d'intrusion excessive, de restrictions professionnelles).

Le harcèlement sexuel n'est pas autorisé et les comportements ou les discours susceptibles de perturber la sensibilité de la personne (par exemple, l'exposition d'images avec des références sexuelles explicites, des allusions insistantes et continues) doivent être évités. Le collaborateur du Groupe MER MEC qui estime avoir été victime de harcèlement ou de discrimination pour des motifs liés à l'âge, au sexe, à la sexualité, à la race, à l'état de santé, à la nationalité, aux opinions politiques et aux croyances religieuses, etc., peut signaler l'incident à la Société du Groupe, qui évaluera la violation effective du Code d'Éthique. Les disparités ne sont toutefois pas considérées comme une discrimination si elles sont justifiées ou justifiables sur la base de critères objectifs.

Voir le par. 2.7 (L'intégrité de la personne).

### 3.8 Les devoirs des collaborateurs

Le collaborateur doit agir loyalement afin de respecter les obligations souscrites dans le contrat de travail et les dispositions du Code d'Éthique, en assurant les prestations demandées, et il est tenu de signaler – par les canaux appropriés - toute violation des règles de conduite établies par les procédures internes.

Le collaborateur doit connaître et mettre en œuvre les dispositions des politiques de l'entreprise en matière de sécurité de l'information afin d'en garantir l'intégrité, la confidentialité et la disponibilité. Il est tenu de traiter ses documents en utilisant un langage clair, objectif et exhaustif, permettant toute vérification par des collègues, des responsables ou des tiers autorisés à en faire la demande.

Tous les employés et collaborateurs du Groupe MER MEC sont tenus d'éviter les situations dans lesquelles des **conflits d'intérêts** peuvent se manifester (par. 2.2 La rectitude en cas de conflits d'intérêts potentiels) et à s'abstenir de profiter personnellement d'opportunités commerciales dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

À titre d'exemple et sans s'y limiter, les situations suivantes peuvent entraîner un conflit d'intérêts :

- entretenir les relations avec les fournisseurs et effectuer des activités professionnelles, y compris de la part d'un membre de la famille, auprès des fournisseurs ;
- accepter de l'argent ou des faveurs de personnes ou d'entreprises qui sont ou ont l'intention d'entrer en relation d'affaires avec le Groupe.

Dans le cas où même l'apparence d'un conflit d'intérêts se manifesterait, l'employé/collaborateur est tenu d'en informer son responsable, qui, selon les modalités prévues, informe l'Organisme de Surveillance de la Société du Groupe pour laquelle il travaille, ou, pour les Sociétés ne possédant pas le Modèle selon le Décret Légalitatif italien 231/01, l'organe administratif, ainsi que la Fonction RH, qui évalue au cas par cas la présence effective du conflit. Le collaborateur est également tenu de fournir des informations sur les activités exercées en dehors du temps de travail, dans le cas où celles-ci pourraient apparaître en conflit d'intérêts avec le Groupe.

Chaque collaborateur est tenu d'agir avec diligence pour **protéger les actifs de l'entreprise**, par le biais d'un comportement responsable et conformément aux procédures opérationnelles mises en place pour réglementer leur utilisation, en documentant avec précision leur utilisation. En particulier, chaque collaborateur doit :

- utiliser avec scrupule et parcimonie les biens qui lui sont confiés ;
- éviter toute utilisation abusive des biens de l'entreprise qui pourrait causer des dommages ou une réduction de l'efficacité, ou en tout cas contraire à l'intérêt de la Société du Groupe.

En ce qui concerne les applications informatiques, chaque collaborateur est tenu de :

- adopter scrupuleusement les dispositions des politiques de sécurité de l'entreprise, afin de ne pas compromettre la fonctionnalité et la protection des systèmes informatiques ;
- ne pas envoyer de messages électroniques menaçants et injurieux, ne pas utiliser un langage de bas niveau, ne pas exprimer de commentaires inappropriés qui pourraient offenser la personne et/ou nuire à l'image de l'entreprise ;
- ne pas naviguer sur des sites Internet présentant des contenus indécentes et offensants.

Les communications électroniques (qu'il s'agisse d'e-mails ou de publications sur les réseaux sociaux, etc.) ne doivent pas donner lieu à des comportements préjudiciables à l'image de la personne et de la Société du Groupe et de l'ensemble du Groupe. Ces épisodes, s'ils sont avérés, entraîneront l'adoption de mesures disciplinaires (voir le Code disciplinaire) qui, dans les cas les plus graves, incluront également le licenciement. Il est précisé qu'en cas de violations graves, il sera procédé au signalement aux autorités compétentes, si des éléments (potentiels ou non) de délits ou de violation des réglementations en matière de protection des données et des droits de la personne sont constatés.

Les supports électroniques ne doivent pas être utilisés pour afficher, transmettre ou stocker des communications ou des informations qui :

- sont discriminatoires ou vexatoires ;
- sont diffamatoires à l'égard de personnes ou de Groupes ou, en tout état de cause, peuvent entraîner un discrédit à l'encontre du Groupe MER MEC ou de ses employés et collaborateurs ;
- présentent un contenu obscène ou pornographique ou qui pourrait faire penser au Groupe MER MEC en ces termes ; en particulier, il est interdit de recevoir, de stocker et de distribuer du matériel pornographique, à l'intérieur comme à l'extérieur ;
- sont diffamatoires ou intimidantes ;
- relèvent du concept de chaîne de Saint-Antoine ou de messages de spam ;
- concernent des données à caractère personnel que l'employé se procure ou divulgue délibérément ou imprudemment sans le consentement du HR Business Partner de référence.

### **3.8.1 L'utilisation des Médias Sociaux**

Le Groupe MER MEC accorde une attention particulière à l'utilisation des **Médias Sociaux** (et des courriels) lorsque des messages ou des commentaires pourraient ou peuvent être identifiés comme l'opinion du Groupe et/ou de la Société du Groupe. Par conséquent, l'employé doit être conscient de sa responsabilité lorsqu'il publie en ligne (sur Twitter, Linkedin, Facebook et autres) en tant qu'employé et reste dans le domaine public ; par conséquent, il est tenu de protéger sa vie privée ainsi que la vie privée et les intérêts du Groupe et de ses collègues.

Il s'ensuit que, l'employé :

- lorsqu'il parle de questions commerciales, il est tenu de se qualifier (en indiquant son nom et, le cas échéant, le rôle qu'il joue dans l'entreprise). Il faut écrire à la première personne (« je » et non « nous ») et préciser que vous parlez en votre nom et non du Groupe MER MEC et/ou de ses employés/collègues. Il doit toujours être clair que l'opinion exprimée est celle de l'employé ;
- il doit utiliser une formule libératoire (par exemple : « Ce qui est publié sur ce site est exclusivement attribuable à moi-même et ne représente pas nécessairement les positions, stratégies ou opinions du Groupe MER MEC ou de ses Sociétés ») lorsqu'il publie sur un site ou sur les réseaux sociaux du matériel ou des opinions liés à son travail ou en tout cas se rapportant au Groupe MER MEC ;

- il est conscient que les lois sur le droit d'auteur, les marques de commerce, l'utilisation équitable et les informations financières lui sont également applicables ;
- dans les messages, il est tenu de ne pas fournir d'informations confidentielles sur des personnes ou d'autres informations exclusives. Pour publier ou traiter des questions privées ou internes au Groupe MER MEC, vous devez demander un consentement écrit préalable ;
- il ne lui est pas permis de citer ou de faire référence à des clients du Groupe MER MEC, aux partenaires et aux fournisseurs sans le consentement écrit préalable. Lorsqu'une référence est citée, si possible, elle doit renvoyer le lien vers la source ;
- Lorsqu'il utilise les réseaux sociaux et se présente comme étant lié au Groupe MER MEC, il doit le faire de manière professionnelle, en évitant de nuire à la réputation du Groupe.

Lorsqu'on publie des tweets ou des commentaires sur des activités liées au travail, on est autorisé à signaler :

- des déclarations objectives sur les produits et leur utilisation ;
- des avis sur nos produits dont l'auteur est clairement identifié.

Il n'est pas permis de rapporter :

- des opinions concernant les Sociétés concurrentes ou leurs produits ;
- des déclarations qui impliquent ou laissent présumer une approbation ;
- des déclarations comparant les caractéristiques des produits des Sociétés du Groupe par rapport à ceux proposés par la concurrence ;
- des déclarations dans lesquelles des affirmations d'autrui sont citées ou rapportées sans le consentement écrit préalable de l'intéressé, après vérification de la citation et de la publication ;
- des déclarations diffamatoires concernant des produits, des personnes ou des entreprises ;
- des déclarations offensantes ;
- des déclarations contenant des informations sensibles sur le Groupe MER MEC ;
- des déclarations commercialement sensibles sans le consentement préalable, explicite. Par exemple, les acquisitions potentielles, les cessions, l'attribution ou la non-attribution de marchés, les négociations avec des clients potentiels, les produits en développement, les employés, les politiques internes, les transferts, les plans et les projets ;
- des déclarations sur nos présentations, actuelles ou futures, des informations financières et similaires.

L'employé est conscient que toute déclaration rapportée sur les médias sociaux est potentiellement diffamatoire et soumise aux mêmes restrictions légales applicables aux autres médias.

### 3.9 les dépenses

Dans l'exercice de ses fonctions, l'employé ou le collaborateur pourrait se trouver dans la nécessité d'engager des dépenses. Les demandes de remboursement doivent être raisonnables et doivent être présentées en temps utile avec les justificatifs, conformément à la procédure en vigueur dans les Sociétés ou dans le Groupe.

## **4 LES NORMES DE COMPORTEMENT DANS LES RELATIONS AVEC LES CLIENTS**

### **4.1 Le style de comportement des collaborateurs**

Le style de comportement du Groupe MER MEC à l'égard de la clientèle est basé sur la disponibilité, le respect et la courtoisie, dans l'optique d'une relation collaborative et d'un professionnalisme élevé.

### **4.2 L'implication de la clientèle**

Le Groupe MER MEC s'engage à toujours répondre aux suggestions et aux plaintes des clients, en utilisant des systèmes de communication appropriés et en temps opportun.

## 5 LES RÈGLES DE CONDUITE DANS LES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

### 5.1 Le choix du fournisseur

Les processus d'achat sont basés sur la recherche de l'avantage concurrentiel maximal pour le Groupe MER MEC, l'octroi de l'égalité des chances pour chaque fournisseur ; ils sont également fondés sur des comportements précontractuels et contractuels tenus dans l'optique d'une loyauté, d'une transparence et d'une collaboration indispensables et mutuelles.

Les fournisseurs sont sélectionnés sur la base de critères objectifs (tels que la qualité, la livraison, les performances et les prix) et du respect des droits de l'homme et du travail, en particulier en ce qui concerne l'exploitation du travail des enfants.

Les Sociétés du Groupe MER MEC s'attendent à ce que les fournisseurs se conforment à des normes compatibles avec le présent Code.

#### 5.1.1 *Les partenaires commerciaux, les agents, les représentants, les consultants, les sous-traitants.*

Pour atteindre ses objectifs, le Groupe MER MEC collabore avec des partenaires commerciaux, des agents, des représentants, des consultants et des sous-traitants dans le monde entier, et observe à leur égard un traitement similaire à celui utilisé à l'égard de ses collaborateurs directs. C'est pourquoi on attend des comportements inspirés par des principes éthiques cohérents avec les siens, de la politique en matière de lutte contre la corruption au respect du travail.

Dans sa sélection, le Groupe MER MEC effectue des vérifications documentées de diligence raisonnable (y compris les antécédents, la solidité financière, les rapports aux bases de données, la conformité aux réglementations environnementales et de santé et de sécurité sur les lieux de travail) et évalue leur compétence professionnelle et non les relations interpersonnelles, les origines ethniques, les convictions politiques ou religieuses, etc.

Tous les sujets susmentionnés doivent être nommés avec des accords écrits qui définissent avec clarté et transparence les services à fournir, la rémunération ou les commissions (appropriées et cohérentes avec l'activité), l'interdiction de recourir à des pratiques de corruption et le respect du présent Code d'Éthique (en démontrant qu'ils possèdent les normes internes compatibles avec celui-ci). Pour les agents et les consultants, les accords doivent prévoir leur obligation de mettre à la disposition des Sociétés du Groupe MER MEC des rapports détaillés sur l'activité exercée pour leur compte pendant la période contractuelle, et ils doivent prévoir la possibilité de résiliation anticipée avec effet immédiat en cas de comportement non conforme. Tous les accords doivent respecter les procédures d'approbation établies par les procédures de l'entreprise. Enfin, après la signature du contrat, suit une phase de surveillance constante afin de vérifier la conformité aux exigences susmentionnées. Si l'employé constate un comportement inapproprié de la part de l'un des partenaires susmentionnés, il est tenu de le signaler dans les formes prescrites (par. 7.1 Les signalements des violations).

En tout état de cause, dans l'hypothèse où le fournisseur, le **partenaire commercial, l'agent, le représentant, le consultant ou le sous-traitant** dans l'exercice de ses activités pour l'une ou les Sociétés du Groupe MER MEC adopte un

comportement non conforme aux principes généraux du présent code, les Sociétés du Groupe sont habilitées à prendre les mesures appropriées, jusqu'à exclure toute autre occasion de collaboration.

## 5.2 La Due Diligence

Lors de l'établissement de nouvelles relations commerciales, les Sociétés du Groupe MER MEC tiennent compte de l'histoire de leurs partenaires potentiels et de leur réputation actuelle, en documentant, de manière appropriée, les conditions de leur collaboration. À cet égard, un dossier personnel est rédigé.

Si le partenaire potentiel n'a jamais travaillé avec les Sociétés du Groupe MER MEC ou d'autres entreprises qui y sont liées ou contrôlées, ou si le partenaire n'a pas d'antécédents commerciaux établis, il est nécessaire d'évaluer s'il est opportun de procéder à une vérification de due diligence.

Le processus peut demander l'évaluation :

- du contexte et de l'histoire professionnelle et financière ;
- du marché sur lequel le partenaire potentiel opère en évaluant le degré de risque en termes de réputation et de corruption ;
- des participations commerciales, des actions et des postes de direction ;
- des liens avec des fonctionnaires et d'autres personnalités politiques ;
- de la réputation commerciale ;
- de l'implication dans les litiges ;
- de la présence sur les listes noires internationales.
- de l'utilisation éventuelle du travail des enfants.

## 5.3 La protection des aspects éthiques dans le cadre des fournitures

Dans la perspective de mettre l'activité d'approvisionnement en conformité avec les principes éthiques adoptés, les Sociétés du Groupe MER MEC s'engagent à introduire, pour des fournitures particulières, des exigences sociales (par exemple, l'utilisation de produits à faible teneur énergétique) et environnementales (par exemple, des fournisseurs géographiquement proches de leurs sites).

## 5.4 Les critères de conduite dans les relations avec la collectivité Politique environnementale

Le Groupe MER MEC garantit la poursuite d'objectifs cohérents avec ceux stratégiques en matière d'environnement.

Pour exploiter toutes les synergies possibles, la définition de la politique environnementale et sa mise en œuvre sont gérées de manière unitaire et cohérente ; cette gestion :

- définit les politiques environnementales et de développement industriel durable ;
- élabore les lignes directrices de mise en œuvre de la politique environnementale ;

- identifie les indicateurs et assure le suivi et le contrôle de l'évolution des activités de l'entreprise en termes d'impact sur l'environnement ;
- suit l'évolution de la législation environnementale nationale et de l'Union européenne et élabore des orientations d'application ;
- entretient des relations avec des organismes, des institutions et des agences dans le domaine de l'environnement ; promeut, met en œuvre et coordonne des accords et des accords de programme avec ces entités.

Le Groupe MER MEC prévoit en son sein des figures professionnelles de référence et/ou des structures opérationnelles en relation avec les tâches et les problématiques spécifiques.

## 5.5 Les stratégies et les instruments de la politique environnementale

La politique environnementale du Groupe MER MEC est également soutenue par la conscience que l'environnement peut représenter un avantage concurrentiel dans un marché de plus en plus étendu et exigeant dans le domaine de la qualité et des comportements.

La stratégie du Groupe MER MEC est basée sur une optique d'investissements et d'activités qui répondent aux principes du développement durable ; en particulier :

- consacrer une part importante des investissements à la production d'énergie à partir de sources renouvelables ;
- promouvoir des actions et des comportements qui considèrent la variable environnement comme stratégique, dans le cadre d'organismes et de programmes nationaux et internationaux.

Le Groupe MER MEC promeut les instruments de politique environnementale suivants :

- les accords volontaires avec les institutions et les associations environnementales et professionnelles ;
- les systèmes de gestion environnementale, qui sont certifiés selon la norme internationale ISO 14001 et qui visent à l'amélioration continue des performances et de l'organisation environnementale ;
- un système périodique de vérifications périodiques internes et externes, qui assure le contrôle des performances des différentes activités industrielles ;
- les activités de sensibilisation et de formation environnementale pour les collaborateurs, qui visent à la divulgation interne des initiatives et à accroître les compétences et le professionnalisme des employés.

## 5.6 La communication environnementale

Chaque année, le Groupe MER MEC rend compte de la mise en œuvre de la politique environnementale et de la cohérence entre les objectifs et les résultats obtenus, à travers la publication du rapport environnemental du Groupe MER MEC. Ce rapport illustre :

- les événements environnementaux les plus significatifs (par exemple : certifications de systèmes de gestion environnementale) ;
- les principaux résultats environnementaux (efficacité énergétique, développement des sources renouvelables, utilisation de l'eau, réduction des émissions ; gestion des déchets, etc.) ;
- le bilan environnemental (collecte annuelle des données relatives aux flux d'énergie et de masse) et les indicateurs (par exemple, analyse de la consommation d'eau, d'électricité, etc.).



Le Groupe MER MEC s'engage à permettre l'accès aux informations environnementales, dans le respect des exigences de confidentialité industrielle.

Les relations avec les associations porteuses d'intérêts : le Groupe MER MEC estime que le dialogue avec les associations est d'une importance stratégique pour le bon développement de ses activités.

À cet effet, le Groupe MER MEC s'engage à répondre aux observations de toutes les associations, privées et communes.

## 5.7 L'antitrust et les organismes de réglementation

Le Groupe MER MEC respecte pleinement et scrupuleusement les règles antitrust et sans nier, dissimuler, manipuler ou retarder aucune information demandée par l'autorité antitrust et les autres organismes de réglementation dans leurs fonctions d'inspection, et collabore activement au cours des procédures d'instruction.

## 5.8 Les cadeaux aux clients, aux fournisseurs et aux consultants

Dans les relations d'affaires avec les fournisseurs et les consultants, les dons, les avantages (directs et indirects), les cadeaux, les actes de courtoisie et d'hospitalité sont interdits, sauf si leur nature et leur valeur ne compromettent pas l'image du Groupe MER MEC et ne peuvent être interprétés comme visant à obtenir un traitement de faveur qui n'est pas déterminé par les règles du marché.

## 5.9 Les fournitures et les parrainages

Le Groupe MER MEC pourra adhérer à des demandes de contributions ou de parrainages concernant des événements dans les domaines social, environnemental, sportif et artistique qui offrent des garanties de qualité et de sérieux.

Les dons et les parrainages à but caritatif doivent être considérés comme des contributions ouvertes et volontaires en faveur du bien public, sans aucune attente de retour commercial ou personnel.

Les mêmes standards de professionnalisme utilisés dans les collaborations commerciales sont appliqués aux dons à des fins caritatives. Les dons du Groupe MER MEC concernent exclusivement des organisations qui opèrent à des fins publiques légitimes et qui, à leur tour, répondent à des normes élevées de transparence et de fiabilité.

les dons doivent être transparents et dûment documentés avec un résumé des raisons qui les ont motivés, des informations sur les parties intéressées (y compris la vérification de la diligence raisonnable sur l'association), le montant et/ou la description du don. Tous les dons à des fins caritatives doivent être préalablement autorisés.

En ce qui concerne les prestations et les parrainages susmentionnés, le Groupe MER MEC privilégie la réalisation, dans la mesure du possible, de projets spécifiques de responsabilité conformément aux procédures que les Sociétés du Groupe ont adoptées.

## 5.10 Les relations avec l'administration publique et les institutions publiques

Les relations des Sociétés du Groupe MER MEC avec l'administration publique, les institutions, les autorités de surveillance, les agents publics ou les personnes chargées d'un service public doivent se conformer aux dispositions légales et réglementaires applicables et ne peuvent en aucun cas compromettre l'intégrité ou la réputation du consortium. La prise d'engagements et la gestion des relations, de quelque nature que ce soit, avec l'administration publique, les agents publics ou les personnes chargées d'un service public, sont réservées exclusivement aux fonctions de l'entreprise

en charge et au personnel autorisé. Dans tous les cas, ces personnes sont tenues de conserver avec diligence toute la documentation relative aux occasions où le Groupe MER MEC ou toute Société du Groupe a pris contact avec l'administration publique.

Les destinataires sont tenus de s'abstenir :

- d'offrir, même par personne interposée, de l'argent ou d'autres avantages, qui peuvent également consister en des opportunités d'emploi ou commerciales au fonctionnaire public concerné, à sa famille ou à des personnes qui lui sont liées de quelque manière que ce soit ;
- de rechercher ou d'établir illégalement des relations personnelles de faveur, d'influence, d'ingérence susceptibles de conditionner, directement ou indirectement, l'issue de la relation ;
- d'une manière générale, de tout comportement lié aux infractions contre l'administration publique inscrites dans le Décret législatif italien n° 231/2001.

Les destinataires doivent se conformer rapidement à toute demande émanant des institutions ou autorités susmentionnées, en coopérant pleinement et en évitant les comportements obstructionnistes.

Le Groupe MER MEC ne peut tirer aucun avantage des relations avec l'administration publique, les organismes publics nationaux ou internationaux, si ce n'est par l'attribution licite de relations contractuelles, par des mesures obtenues licitement, ou par le versement de provisions de toute nature dûment obtenues et destinées aux fins pour lesquelles elles sont accordées.

Il est interdit d'altérer le fonctionnement d'un système informatique ou télématique de l'administration publique, des organismes publics nationaux et internationaux, ou de manipuler les données qu'il contient afin d'en tirer un profit injuste.

Dans le cadre d'une négociation commerciale, d'une demande ou d'une relation commerciale avec l'administration publique, les actions suivantes ne doivent pas être entreprises (directement ou indirectement) :

- examiner ou proposer des opportunités d'emploi et/ou commerciales pouvant bénéficier aux employés de l'administration publique à titre personnel ;
- offrir ou fournir des cadeaux de quelque manière que ce soit ;
- solliciter ou obtenir des informations confidentielles susceptibles de compromettre l'intégrité ou la réputation des deux parties.

Il est interdit d'embaucher, au nom du Groupe MER MEC, d'anciens employés de l'administration publique (ou leurs proches), qui ont participé personnellement et activement à des négociations commerciales avec une ou plusieurs Sociétés du Groupe, ou d'approuver les demandes faites par le Groupe MER MEC à l'Administration Publique.

Toute violation (réelle ou potentielle) commise par l'entité ou par des tiers doit être signalée sans délai aux fonctions internes compétentes.

## 5.11 L'interdiction de corruption

Le Groupe MER MEC n'admet aucune forme de corruption (donner ou recevoir des pots-de-vin, des paiements indu, des « pots-de-vin »), que ce soit directement ou indirectement. Dans ce cadre, il est interdit d'effectuer des « paiements de facilitation », de petits pots-de-vin versés afin de faciliter les procédures bureaucratiques de routine, à la fois dans les relations avec les fonctionnaires (par. 5.10 Le relations avec l'administration publique et les institutions publiques), et dans les relations avec les clients et les fournisseurs appartenant à des entreprises privées.



Le Groupe MER MEC respecte les lois anticorruption en vigueur dans les pays où il opère, dont la violation peut entraîner des sanctions allant des peines d'emprisonnement aux peines pécuniaires, pour les particuliers et pour l'entreprise. Quelques définitions :

- on parle de corruption lorsqu'on offre, fait, sollicite ou accepte des paiements, des dons ou des faveurs dans le but d'influencer de manière inappropriée les résultats commerciaux. Un pot-de-vin peut être payé en espèces, sous forme de cadeaux en nature ou d'autres faveurs, comme une offre d'emploi pour un membre de la famille de la personne visée par le pot-de-vin. Aucune de ces pratiques n'est acceptable ;
- on parle de « pots-de-vin » lorsqu'un fournisseur ou un autre prestataire de services verse une partie de sa rémunération à celui qui leur confirme le contrat. Nous ne permettons, ni n'offrons, ni n'acceptons de « pots-de-vin » en aucune circonstance ;
- on parle de pots-de-vin indirects lorsque celui-ci est versé par une personne interposée. Par exemple, une entreprise fait appel à un agent commercial pour obtenir un marché et celui-ci verse une partie de la commission à titre de pot-de-vin. Ce type de pratique n'est pas autorisé.

## 5.12 Les paiements de facilitation

Les paiements de facilitation désignent les pots-de-vin de petite envergure, destinés à accélérer des procédures auxquelles on a de toute façon droit. Par exemple, les paiements de facilitation versés aux fonctionnaires des douanes pour accélérer le dédouanement des marchandises ou ceux versés aux fonctionnaires pour accélérer la délivrance des visas de voyage.

Il n'est pas permis d'effectuer ce type de paiement à moins que la sécurité personnelle ne soit en danger. Dans tous les cas, les demandes de paiement de facilités doivent être signalées (par. 7.1 Les signalements des violations).

Il est possible de limiter le risque grâce à une programmation minutieuse et à une bonne communication :

- en veillant à ce que les clients, les fournisseurs et les responsables aient connaissance de notre politique de tolérance zéro ;
- en traitant les fonctionnaires avec courtoisie. En agissant ainsi, ils seront amenés à rendre la pareille.
- en planifiant à temps son activité afin de ne pas se trouver dans un état de besoin et d'urgence dans lequel l'autre partie pourrait saisir l'occasion de présenter ce type de demande.

## 5.13 La fraude

Le Groupe MER MEC s'oppose à tout type d'activité frauduleuse et a prévu à cet égard des systèmes de contrôle interne. Dans les cas où la suspicion d'une fraude est insinuée, il est nécessaire de signaler rapidement l'épisode (par. 7.1 Les signalements des violations).

## 5.14 La protection de la sécurité au travail et de l'environnement

Le Groupe MER MEC s'engage à appliquer toutes les mesures de prévention et de contrôle obligatoires prévues par le Décret législatif italien n° 81/2008 et ces modifications ultérieures, afin de protéger la santé et la sécurité au travail.

En particulier, en ce qui concerne les infractions involontaires prévues à l'article 25-septies du Décret législatif italien n° 231/2001, le Groupe MER MEC expose ci-dessous les principes et critères fondamentaux selon lesquels on devra prendre les décisions de tous types et de tout niveau en matière de santé et de sécurité au travail.

Ces principes et critères sont ainsi identifiés :

- a) éviter les risques ;
- b) évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- c) combattre les risques à la source ;
- d) adapter le travail à l'homme, notamment en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, notamment pour atténuer le travail monotone et le travail répétitif et pour réduire les effets de ces travaux sur la santé ;
- e) prendre en compte le degré d'évolution de la technique ;
- f) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou moins dangereux ;
- g) planifier la prévention, en visant un ensemble cohérent qui intègre dans celle-ci la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs de l'environnement de travail ;
- h) donner la priorité aux mesures de protection collective par rapport aux mesures de protection individuelle ;
- i) donner des instructions appropriées aux travailleurs et planifier une formation périodique et efficace sur la santé et la sécurité. La formation est répétée pour le personnel nouvellement embauché ou déjà embauché, mais affecté à des tâches différentes, ainsi qu'en cas d'accidents ou de changements technologiques et/ou l'introduction de nouvelles machines qui présentent de nouveaux risques pour la santé et la sécurité du personnel ;
- j) définir des procédures documentées pour identifier, prévenir, réduire, éliminer ou, en dernier lieu, faire face aux risques potentiels pour la santé et la sécurité du personnel ;
- k) conserver tous les enregistrements écrits des accidents survenant sur le lieu de travail et dans tous les logements et installations mis à disposition par l'organisation, que ces locaux soient détenus, loués, donnés en sous-traitance ou détenus par le fournisseur.

Le Groupe MER MEC évalue également tous les risques du lieu de travail pour les travailleuses en post-partum, enceintes et allaitantes, y compris ceux liés à leur poste de travail, afin de garantir que toutes les mesures raisonnables soient prises pour éliminer ou réduire tout risque pour leur santé et leur sécurité.

Ces principes sont utilisés par le Groupe MER MEC pour prendre les mesures nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation des moyens nécessaires.

L'ensemble du Groupe MER MEC, tant au niveau apical qu'opérationnel, doit se conformer à ces principes, en particulier lorsque des décisions ou des choix doivent être pris et, par la suite, lorsqu'ils doivent être mis en œuvre.

Le Groupe MER MEC s'engage à contribuer au développement et au bien-être de l'environnement dans lequel il opère, en poursuivant constamment la protection de la santé des employés, des collaborateurs et des communautés concernées par les activités du Groupe.

La gestion opérationnelle des activités devra se référer, conformément à la législation en vigueur en matière de prévention environnementale, aux critères les plus avancés de protection de l'environnement, afin de réduire son impact environnemental.

## 6 LE CODE D'ÉTHIQUE ET SES MODALITÉS D'EXÉCUTION : L'ORGANISME DE SURVEILLANCE

### 6.1 Les attributions et les caractéristiques

La tâche de surveiller le fonctionnement et le respect du Code d'Éthique, dont chaque société du Groupe s'est dotée, est confiée à l'Organisme de Surveillance de chaque société respective du Groupe, doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle, ou, pour les sociétés ne disposant pas du Modèle selon le Décret législatif italien n° 231/01, à l'organe administratif ainsi qu'à la Fonction RH.

L'Organisme de surveillance fonctionne avec impartialité, autorité, continuité, professionnalisme, autonomie et à cette fin : il est libre d'accéder à toutes les sources d'information ; il a le droit de consulter des documents et de consulter des données ; il suggère d'éventuelles mises à jour du Code d'Éthique et des protocoles internes, également sur la base des rapports fournis par les employés ; il peut effectuer des contrôles, même périodiques, sur le fonctionnement et le respect du Modèle ; il dispose de ressources humaines et matérielles adéquates qui lui permettent de fonctionner rapidement et efficacement.

L'Organisme de surveillance fonctionne, en outre, avec une grande discrétion et avec le plein appui des sommets eux-mêmes, avec lesquels il collabore en toute indépendance.

### 6.2 Les signalements à l'Organisme de Surveillance

Afin de garantir l'effectivité du Code d'Éthique, les sociétés du Groupe MER MEC — dans le respect de la vie privée et des droits individuels — mettent en place des canaux d'information permettant à toute personne ayant connaissance de comportements illicites au sein des sociétés de les signaler librement, directement et de manière confidentielle, à l'organe administratif, à la fonction RH ou, pour les sociétés disposant du Modèle selon le Décret législatif italien n° 231/01, à l'Organisme de Surveillance. Cet organisme est responsable de la vérification ponctuelle et attentive des nouvelles transmises, afin de soumettre l'affaire en cours à la fonction de l'entreprise compétente pour l'application d'éventuelles sanctions disciplinaires ou l'activation de mécanismes de résolution contractuelle.

## 7 LE CODE D'ÉTHIQUE ET SES MODALITÉS D'EXÉCUTION : LES VIOLATIONS DU CODE DE DÉONTOLOGIE — SYSTÈME DE SANCTIONS

### 7.1 Les signalements des violations

En ce qui concerne la notification d'une violation avérée, tentée ou demandée des lois et des normes contenues dans le Code d'Éthique et les protocoles annexes, les Sociétés du Groupe veilleront à ce que personne, dans le cadre professionnel, ne subisse de représailles, de pressions illégales, de désagréments ou de discriminations de toute sorte pour avoir signalé à la fonction ou à l'organe compétent une violation du Code d'Éthique. De plus, à la suite d'un signalement, l'entreprise effectuera rapidement les vérifications appropriées, prendra les mesures de signalement et/ou de dénonciation éventuelles, conformément aux réglementations applicables, et appliquera les mesures disciplinaires adéquates relevant de sa compétence et de sa responsabilité.

Conformément au Décret législatif italien n° 24/2023 en application de la Directive UE 2019/1937, concernant la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union européenne et contenant des dispositions relatives à la protection des lanceurs d'alerte ( Whistleblowers), chaque Société du Groupe en possession du Modèle conformément au Décret Légalitif italien n° 231/01 a également adopté des *politiques* spécifiques pour la gestion des signalements de comportements contraires au Modèle 231, au Code d'Éthique ou aux règlements, directives, *politiques* et procédures internes adoptés par la Société et pertinents en vertu du Décret législatif italien n° 231/2001.

### 7.2 Les lignes directrices du système de sanctions

La violation des principes établis dans le Code d'Éthique et dans les procédures prévues par les protocoles internes compromet la relation fiduciaire entre les Sociétés du Groupe MER MEC et leurs administrateurs, employés, consultants, collaborateurs à divers titres, clients, fournisseurs, partenaires commerciaux et financiers. Ces violations seront donc poursuivies par la société du Groupe de manière incisive, avec rapidité et immédiateté, à travers des mesures disciplinaires appropriées et proportionnées, indépendamment de l'éventuelle pertinence pénale de ces comportements et de l'ouverture d'une procédure pénale dans les cas où ils constituent un délit.

Les effets des violations du Code d'Éthique et des protocoles internes doivent être sérieusement pris en compte par tous ceux qui, à quelque titre que ce soit, entretiennent des relations avec les Sociétés du Groupe : à cette fin, le Groupe MER MEC veille à diffuser le Code d'Éthique, les protocoles internes et à informer sur les sanctions prévues en cas de violation et sur les modalités et les procédures d'application. Le Groupe MER MEC, pour protéger son image et ses ressources, n'entretiendra aucune relation avec des personnes qui n'ont pas l'intention d'opérer dans le strict respect de la législation en vigueur et/ou qui refusent de se comporter selon les valeurs et les principes prévus par le Code d'Éthique et les protocoles annexes.



## ANNEXE A - SOCIÉTÉS DU GROUPE MER MEC

*Le Groupe MER MEC, aux fins du présent Code d'Éthique, est constitué des Sociétés suivantes, directement contrôlées ou détenues par MER MEC S.p.A.*

1. **MER MEC S.p.A.**, Société à actionnaire unique Angelo Holding S.r.l., ayant son siège social à Monopoli (province de Bari), via Oberdan n. 70, C.P. 70043, capital social de 5 000 000,00 euros, entièrement libéré, code fiscal, numéro de TVA et numéro d'inscription au registre du commerce de BARI n° 05033050963, R.E.A. : BA - 516174, P.E.C : [mermec@legalmail.it](mailto:mermec@legalmail.it)
2. **MER MEC STE S.R.L.**, Société à actionnaire unique MER MEC S.p.A., ayant son siège social à Gênes (province de Gênes), via Bombrini n ° 11 int.3, C.P. 16149, capital social 10 000 000,00 euros, code fiscal, numéro de TVA et numéro d'inscription au registre du commerce de Gênes n ° 11420250968, R.E.A. : GE - 505892, P.E.C. : [mermecste@legalmail.it](mailto:mermecste@legalmail.it)
3. **MER MEC ENGINEERING S.R.L.**, Société à actionnaire unique MER MEC S.p.A., ayant son siège social à Noci (province de Bari), piazza Papa Giovanni Paolo II 8/1, C.P. 70015, capital social 90 379,97 euros, entièrement libéré, code fiscal, numéro de TVA et numéro d'inscription au registre du commerce de Bari n° 04597250721, R.E.A. : BA - 324456, P.E.C. : [mermec-engineering@legalmail.it](mailto:mermec-engineering@legalmail.it)
4. **ANGELSTAR S.R.L.**, dont le siège social est situé à Mola di Bari (province de Bari), via San Sabino n. 21 C.P. 70042, capital social de 3 000 000,00 euros, entièrement libéré, code fiscal, numéro de TVA et numéro d'inscription au registre du commerce de Bari n° 04353470232, R.E.A. : BA - 602828, P.E.C. : [angelstarsrl@legamail.it](mailto:angelstarsrl@legamail.it) (contrôlée par MER MEC S.p.A.)
5. **CONSORZIO MER MEC FERROSUD SOCIEDAD CONSORTILE A R.L., AYANT** son siège social à Matera (province de Matera), via Appia Antica KM. 13 SNC, C.P. 75100, capital social de 3 000 000,00 euros, entièrement libéré, code fiscal, numéro de TVA et numéro d'inscription au registre du commerce de Matera n° 01412020776, R.E.A. : MT – 213641, P.E.C. : [consorziomermech@legalmail.it](mailto:consorziomermech@legalmail.it) (participée par MER MEC S.p.A.)
6. **MER MEC FERROSUD S.R.L.**, dont le siège social est situé à Matera (MT), via Appia Antica km 13 – Sub 6 snc, C.P. 75100, capital social 27 500 000,00 euros, code fiscal, numéro de TVA et numéro d'inscription au registre du commerce de Matera n° 01409670773, R.E.A. : MT – 213151, P.E.C. : [mermecferrosudsrl@pec.it](mailto:mermecferrosudsrl@pec.it) (participée par MER MEC S.p.A.)
7. **Compagnie des Signaux S.A.S.**, dont le siège social est situé 4 Avenue du Canada 91940 Les Ulis, France, au capital social de 5 000 000,00 € , immatriculée au Registre du Tribunal de Commerce d'Evry sous le n° 351 347 232 R.C.S. Evry (filiale de MER MEC S.p.A.)
8. **Hitachi Rail STS Deutschland GmbH** (qui deviendra MERMEC Deutschland GmbH)
9. **MERMEC Inc.** (contrôlée par MER MEC S.p.A.)
10. **MERMEC FRANCE S.A.R.L.** (contrôlée par MER MEC S.p.A.)
11. **MERMEC RAILWAY INDUSTRY AND TRADING SIRKETI** (contrôlée par MER MEC S.p.A.)
12. **MERMEC UK LTD** (filiale de MER MEC S.p.A.)
13. **MERMEC ESPANA S.L.** (contrôlée par MER MEC S.p.A.)



14. **MERMEC DOO SKOPJIE** (contrôlée par MER MEC S.p.A.)
15. **MERMEC JAPAN GK** (filiale de MER MEC S.p.A.)
16. **MERMEC AUSTRALIA PTY LTD** (filiale de MER MEC S.p.A.)



**MER MEC S.p.A.**

C.F./N° TVA : IT05033050963

Cap. Soc. : 5 000 000 € e.l.

R.E.A. : 516174 – Reg. des sociétés Bari

Via Oberdan, 70

70043 MONOPOLI

ITALIE

Tél. +39 080 9171

[mermecgroup.com](http://mermecgroup.com)