

REDACTION / MISE A JOUR	APPROBATION	APPROBATION	APPROBATION
Nom : C BARNIER Fonction : Responsable Ressources Humaines Groupe Date : Visa :	Nom : S MOULINOT Fonction : Directeur Générale Date : Visa :	Nom : P MALINVAUD Fonction : Vice-président Date : Visa :	Nom : B HUBERT Fonction : Vice-président Date : Visa :
VALIDATION			VALIDATION
Nom : R HUBERT Fonction : Président Date : Visa :			Nom : SERVICE QUALITE Fonction : Date : Visa :

Date	N° de version	Objet de la modification
04/11/2024	01	Intégration dans le système qualité avec refonte complète en remplacement de la charte du 08/2023 avec modification respects des droits humains §4; ajout adresse de signalement et traitement des signalement §18 et prise de connaissance §20

TABLE DES MATIERES

1	PREAMBULE	2
2	LA CONFORMITE A LA LEGISLATION	2
3	LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX.....	2
4	RESPECT DES DROITS HUMAINS.....	3
4.1	TRAVAIL DES ENFANTS ET JEUNES TRAVAILLEURS	3
4.2	TRAVAIL FORCE	4
4.3	RESPECT DES DROITS HUMAINS DANS SA CHAINE D'APPROVISIONNEMENT	4
5	LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCELEMENT ET LE HANDICAP.....	4
6	LA TRANSPARENCE DES DONNEES COMMUNIQUEES	5
7	LE RESPECT DU DROIT DE LA CONCURRENCE	5
8	LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.....	6
9	L'INDEPENDANCE A L'EGARD DES PARTENAIRES COMMERCIAUX	6
10	LA NEUTRALITE POLITIQUE	7
11	LA PROTECTION DE LA CONFIDENTIALITE DES DONNEES	7
12	LA LOYAUTE A L'EGARD DE LA SOCIETE	7
13	LA SANTE ET SECURITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	9
14	LE SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT DURABLE	9
15	EMBARGOS ET SANCTIONS/ MINERAUX DE CONFLITS	10
16	ARTICLE CONTREFAIT, FRAUDULEUX, SUSPECT (CFSI)	10
17	SURETE NUCLEAIRE.....	10
18	PRINCIPE DE SIGNALEMENT	11
19	ENTREE EN VIGUEUR ET APPLICATION	11
20	PRISE DE CONNAISSANCE :	13

1 Préambule

La présente charte éthique regroupe les principes de comportements et d'actions qui doivent être mis en œuvre dans la conduite des affaires de la société MTC au-delà de son aspect formel et de l'engagement de la société MTC à respecter les Lois.

Cette charte s'inscrit dans les valeurs que la société porte au quotidien dans sa relation avec ses clients, ses salariés, ses partenaires commerciaux et ses actionnaires.

La présente Charte éthique s'applique à tous les Collaborateurs ainsi qu'à toutes les personnes auxquelles la société est associée tels que, ses clients, fournisseurs, conseils, commissaires aux comptes, consultants, sous-traitants, agents et autres intermédiaires représentant MTC.

Il est de la responsabilité de chaque salarié de la société, quel que soit son niveau hiérarchique, de conduire ses activités avec loyauté et intégrité, en application de la présente charte éthique et de s'y reporter régulièrement pour connaître les dispositions particulières qui le concernent directement.

Certaines situations ne sont pas simples et en matière éthique, il faut souvent arbitrer entre un conflit de principes. Notre Charte Éthique fixe les standards sur un certain nombre de situation où, au-delà du cadre légal, il s'agit de prendre une décision discrétionnaire.

La société MTC reconnaît que la Charte Éthique n'est pas exhaustive et la société MTC se réserve la possibilité de modifier la Charte Éthique pour faire évoluer son contenu.

2 La conformité à la législation

La société MTC respecte les lois et règlements applicables dans chaque pays où elle exerce son activité.

Elle attend également que les salariés évitent les activités et comportements susceptibles de constituer une pratique illicite.

Tous les Collaborateurs sont tenus de s'informer des dispositions en vigueur dans l'Entreprise concernant leur domaine de responsabilité, de les observer et de consulter, en cas de doute et de besoin, les services compétents pour obtenir des informations complémentaires et des conseils.

En cas de doute sur la licéité d'une pratique, la règle d'or doit être de consulter les personnes compétentes (hiérarchie, direction, etc.) et d'en discuter ouvertement avant d'agir.

3 Le respect des droits fondamentaux

La société MTC s'inscrit dans le cadre des engagements internationaux qui visent à garantir le respect de la dignité des personnes et des droits sociaux fondamentaux.

La société MTC s'engage à respecter les 10 principes édictés dans le pacte mondial des Nations unies sur la responsabilité civique des entreprises :

- **Droits de l'homme**

- Promotion et respect de la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans la sphère d'influence de l'entreprise.
- Ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

- **Droit du travail**

- Respect de la liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective.
- Elimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire.
- Abolition effective du travail des enfants

Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

- **Environnement**

- Application de l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

- Prise d'initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

- **Lutte contre la corruption**

Action contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Elle se réfère ainsi aux déclarations de l'ONU et notamment :

- Déclaration universelle des droits de l'homme (10 décembre 1948)
- Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (7 novembre 1967)
- Déclaration des droits des personnes handicapées (9 décembre 1975)
- Déclaration des droits de l'enfant (20 novembre 1959)
- Déclaration sur la corruption et les actes de corruption dans les transactions commerciales internationales (16 décembre 1996)

Ainsi que les conventions de l'Organisation Internationale de Travail (OIT) et notamment les 8 conventions fondamentales :

- Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ;
- Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ;
- Convention n° 29 sur le travail forcé, 1930 ;
- Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957 ;
- Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973 ;
- Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ;
- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951 ;
- Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et profession, 1958.

4 Respect des droits humains

4.1 Travail des enfants et jeunes travailleurs

La société MTC est régie par le droit français dans les relations qu'elle entretient avec ses salariés. Elle respecte donc les dispositions en vigueur concernant l'âge légal minimum.

La société MTC s'engage à ne recruter aucun salarié de moins de 16 ans. Les conditions d'emploi des salariés de 16 à 18 ans sont listées ci-dessous.

Contrats saisonniers : Les enfants du personnel peuvent bénéficier de contrats saisonniers pendant les congés scolaires. Un contrat temporaire est alors conclu entre le jeune / son représentant légal et la société MTC. Il bénéficie d'une visite médicale avant signature du contrat, du salaire minimum légal des salariés de plus de 18 ans, il travaille uniquement en journée avec un maximum de 7 heures par jour sur 5 jours maximum (soit un total de 35h par semaine maximum). Il n'est pas autorisé à porter des charges lourdes.

Contrats d'apprentissage et/ou professionnel -Stagiaire de l'éducation nationale : Ces contrats d'apprentissage et/ou professionnel et contrat de stage sont conclus dans le cadre d'un programme spécifique en lien avec les centres de formations des apprentis (CFA) et l'Education Nationale, visant à accompagner les jeunes dans leur souhait d'apprentissage, afin de compléter les formations théoriques par une formation pratique.

Dans le cadre de la politique menée par l'Education Nationale, la société MTC accepte les demandes de jeunes, uniquement des enfants de salariés, pour effectuer leur stage de découverte de l'entreprise en 3ème du collège de l'Education Nationale. Ce stage d'une durée d'une semaine permet au jeune de découvrir le milieu de l'entreprise, sans pour autant avoir une activité professionnelle. Une convention de

stage est signée entre l'entreprise, l'établissement scolaire et le responsable légal de l'enfant, Ces sessions de découverte de l'entreprise s'inscrivent dans le cadre des actions menées pour permettre aux jeunes d'orienter leur parcours scolaire et étudiant. Ces stages sont des stages d'observation.

Les statistiques effectuées sur les tranches d'âge des salariés permettent de confirmer le respect de cette règle.

4.2 Travail forcé

Les documents originaux d'identité ou de voyage des salariés restent en leur possession. L'entreprise ne dispose d'aucun document de ce type.

La société MTC peut demander à consulter les documents originaux afin de s'assurer de la conformité de la photocopie transmise, mais ces documents ne sont pas conservés. Dans certains cas, et notamment pour mener à leur terme des procédures fixées par les autorités, notamment en cas de déplacement vers un pays étranger, le passeport peut être transmis pour établissement d'un visa ou tout autre document nécessaire, mais est restitué sous quelques jours, dès que la procédure administrative est menée à son terme.

Par conséquent aucun salarié ne peut être empêché de se déplacer du fait de la confiscation de ces documents originaux par l'entreprise.

Les salariés sont :

- libres de quitter les locaux de l'entreprise après une journée de travail.
- libres de démissionner et quitter leur emploi, sous réserve du respect des règles prévues par la législation, notamment en matière de délai de prévenance.

Au terme du contrat de travail, l'entreprise remet au salarié les documents prévus par la réglementation, lui permettant de s'engager librement auprès d'un autre employeur.

L'entreprise verse la rémunération des salariés, à chaque fin de mois, en fonction du temps de travail, de l'emploi et de la rémunération prévue dans le contrat de travail, et des horaires réellement effectués.

4.3 Respect des droits humains dans sa chaîne d'approvisionnement

MTC dans sa charte fournisseur demandent à ses partenaires de s'engager :

- à traiter avec respect et dignité chaque individu, en respectant les droits et libertés fondamentaux des êtres humains. Le travail des enfants doit être proscrit, étant entendu que l'âge légal minimum de travail peut varier selon les pays.
- à respecter les lois et réglementations interdisant la traite des êtres humains, le travail forcé et l'esclavage

5 La lutte contre les discriminations, le harcèlement et le handicap

La société garantit à ses salariés et à ses parties prenantes un environnement de travail qui exclut et condamne toute forme de harcèlement et de discrimination fondée notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou la religion, la qualité de représentant du personnel, l'exercice d'un mandat syndical, les opinions politiques, le handicap, l'âge, la situation familiale et tous autres comportements physiques, verbaux ou visuels offensants.

Toute forme de harcèlement est prohibée et sanctionnée conformément aux législations nationales en vigueur.

Elle entend traiter tous ses Collaborateurs avec respect et équité et promouvoir l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi.

Chaque Collaborateur doit donc respecter la sécurité, les droits et les opinions de ses collègues ainsi que leurs particularités culturelles ou spécifiques.

Par ailleurs, la société MTC attend de ses dirigeants qu'ils respectent l'égalité entre les sexes au travail.

Elle propose à ses Collaborateurs des opportunités de formation qui sont spécialement adaptées à leur domaine d'activités et à leurs exigences.

Elle respecte la vie privée de ses Collaborateurs et protège leurs données personnelles conformément au règlement général sur la protection des données (RGPD).

Ces règles s'établissent dès le début du processus de recrutement afin de garantir une sélection de candidats conformes à cette charte éthique et se poursuivent tout au long de la vie du contrat de chaque salarié.

6 La transparence des données communiquées

La société MTC veille à communiquer une information sincère et de qualité aux partenaires commerciaux, aux salariés et aux actionnaires.

Dans cette perspective, chacun contribue à son niveau à ce que les informations figurant dans les documents financiers et professionnels soient toujours exactes.

Les opérations et transactions effectuées par la société requièrent une vigilance particulière et sont enregistrées de manière sincère et fidèle dans ses comptes conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes.

Tout salarié effectuant des enregistrements comptables s'assure de l'existence de la documentation correspondant à chaque écriture. Chacun coopère avec les auditeurs ou contrôleurs.

Les documents sont conservés en toute sécurité et dans le respect des consignes d'archivage

7 Le respect du droit de la concurrence

La société MTC respecte toutes les parties prenantes de son environnement professionnel, y compris les concurrents.

Elle entend se conformer strictement aux lois sur la concurrence et attend de ses salariés le respect de ces lois.

Elle rappelle que la violation des règles de concurrence fait l'objet de lourdes sanctions ; que ces sanctions peuvent s'appliquer aux entreprises mais également aux personnes physiques responsables et qu'en outre, une condamnation pour violation des règles de concurrence nuirait gravement à sa réputation et à son image.

Dans ce cadre, toutes manœuvres susceptibles de restreindre ou de fausser la concurrence sont prohibées.

Cela vise des situations comme par exemple :

- **Les réponses concertées aux appels d'offres**

Il peut s'agir de formuler une offre artificiellement moins compétitive, de s'abstenir de répondre à tel ou tel appel d'offres...

- **Les échanges d'informations commercialement sensibles entre des concurrents ou des nouveaux collaborateurs travaillant pour des concurrents précédemment**

Celles-ci peuvent concerner les prix, les remises, les conditions commerciales, les parts de marché, les volumes et valeurs de production, les prévisions en matière de production, de ventes ou de prestations de services, les capacités de production...

L'échange d'information répréhensible vise à la fois celles relatives à une période antérieure et celles destinées à définir un comportement futur.

- **Les ententes entre concurrents**

Il peut s'agir d'entente sur les prix ou les autres conditions de fourniture de services ou de produits ; La pratique prohibée peut également porter sur la répartition entre concurrents de marchés ou de catégories de clients (par exemple, réservation en totalité ou partie à un ou plusieurs concurrents d'une zone géographique, d'une activité ou d'un type de clientèle).

- **Le boycott ou l'inégalité de traitement entre certains clients ou fournisseurs sans justification légale.**

La vigilance des salariés participant aux travaux d'organisations professionnelles ou d'associations est appelée car le risque de situation prohibée existe non seulement lors des réunions officielles mais également à l'occasion des échanges informels qui peuvent avoir lieu en marge des travaux officiels.

Le salarié MTC doit informer sa hiérarchie de son appartenance à une association professionnelle regroupant des concurrents.

Il doit s'abstenir de participer à une réunion (formelle ou informelle) où des informations prohibées sont échangées ou quitter celle-ci en faisant constater son départ.

8 Lutte contre la corruption

La société MTC s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de favoritisme ou de tout autre manquement à la probité dans les pays dans lesquels il exerce ses activités.

Toute forme de corruption, , est interdite :

- Les cadeaux et invitations,
- Les relations avec les agents publics,
- Les relations autres que commerciales avec les fournisseurs, clients,
- Le mécénat et le sponsoring,
- Les relations avec les consultants,
- Les paiements de facilitation
- Les « pots-de-vin »

L'échange de cadeaux ou d'invitations peut contribuer à la compréhension mutuelle et améliorer les relations commerciales mais peut également générer des conflits entre intérêts personnels et obligations professionnelles, influencer un processus de décision ou être perçus comme tels.

Les salariés MTC veillent à ne pas utiliser leur statut ou autorité pour obtenir des « passe-droits » ou avantages particuliers.

Les salariés MTC sont tenus d'avoir une transparence totale vis-à-vis de la hiérarchie, de rester dans les limites du raisonnable et de toujours s'interroger sur la façon dont cela pourrait être perçu publiquement.

9 L'indépendance à l'égard des partenaires commerciaux

Toute décision commerciale prise par les salariés, les clients et fournisseurs de la société doit être fondée uniquement sur des critères basés sur la compétitivité, la performance, la qualité des produits, les technologies.

Les démarches commerciales se doivent de respecter la législation applicable et de rester dans la limite des usages raisonnables de la profession ou du pays.

Lors des négociations avec les fournisseurs, il appartient aux salariés MTC concernés, dans le respect de la loi, de saisir les meilleures opportunités et d'obtenir les meilleures conditions, hors tout favoritisme basé sur une relation amicale ou des critères discriminatoires.

Les repas d'affaires doivent correspondre aux usages raisonnables du pays ou de la profession.

La valeur des cadeaux (biens matériels, services, divertissements ou voyages) donnés ou reçus doit demeurer telle qu'elle ne puisse en aucune façon influencer, ou donner l'impression d'influencer, une décision commerciale. Ce type d'action peut en effet donner au bénéficiaire le sentiment qu'il est redevable vis-à-vis du « donateur » et remettre en question l'objectivité de son analyse.

Le salarié doit préalablement informer son responsable hiérarchique si pour des raisons de protocole, de courtoisie ou autre, il est en situation de devoir offrir ou accepter un cadeau ou une invitation dont la valeur excède la valeur de quelques dizaines d'Euros (repas simple par ex) , afin que la situation puisse faire l'objet d'une analyse et qu'une décision soit prise en toute transparence.

En aucun cas, un cadeau ne pourra être donné ou reçu en espèces. Un cadeau à un agent public ne peut avoir une valeur excédant celle d'un simple cadeau publicitaire.

Le salarié doit d'une façon générale, s'interroger préalablement sur la licéité du cadeau et sur les dommages potentiels pesant sur la société.

Aucune invitation à des séminaires ou voyages ne résultant pas de motifs professionnels ne peut être donnée ou acceptée.

10 La neutralité politique

La société MTC a une attitude de stricte neutralité politique. Elle ne contribue pas au financement des partis politiques.

Elle respecte les droits des salariés à s'engager dans des activités politiques. Leur participation doit s'exercer à titre personnel, à l'extérieur de la société, en dehors du temps de travail et à leurs frais.

Aucun actif de la société ne peut servir à des activités politiques. Aucun salarié n'est habilité à engager la société dans un soutien à un parti politique. S'il mentionne son appartenance à la société MTC dans le cadre de ses activités politiques, le salarié doit également préciser qu'il ne la représente en aucune façon.

11 La protection de la confidentialité des données

La société MTC s'efforce de faire respecter, dans l'exécution de ses contrats, la confidentialité dans l'usage des données, des informations, du savoir-faire, des droits de propriété intellectuelle et industrielle et des secrets d'affaires, en lien avec ses activités. Tous les Collaborateurs sont tenus de conserver pour eux seuls les informations confidentielles relatives à ses clients, ses fournisseurs et ses Collaborateurs. Cette obligation subsiste même après leur départ de la société.

Toutes les informations confidentielles doivent être gardées et rester confidentielles, sauf si elles ont fait l'objet d'une diffusion publique autorisée, leur divulgation non autorisée pouvant porter préjudice à MTC.

Chaque collaborateur doit s'assurer que toute information, qui ne serait pas publique, reste strictement confidentielle. Cette obligation de confidentialité couvre non seulement les informations relatives à la Société.

Les informations concernant la vie privée des salariés, les données relatives à leur évaluation et aux rémunérations sont maintenues confidentielles. Seules les personnes dûment autorisées ont accès à ces informations notamment le service des ressources humaines. Les salariés doivent garantir le droit d'accès, de vérification et de rectification des informations personnelles à ces derniers.

Les données personnelles des salariées sont protégées conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

12 La loyauté à l'égard de la société

- **La confidentialité**

Un salarié ne peut communiquer à l'extérieur de la société les informations confidentielles qu'il est amené à détenir en raison des fonctions qu'il occupe. De la même façon, il ne peut communiquer ces informations confidentielles à d'autres salariés de la société dès lors qu'ils ne sont pas habilités à en prendre connaissance.

En cas de doute, il devra demander conseil à son responsable hiérarchique ou à sa direction.

- **L'absence de conflit d'intérêt**

Il y a conflit d'intérêts lorsque, par exemple, un salarié est en position d'influer sur une décision du Groupe susceptible de lui conférer un avantage personnel ou de favoriser un parent ou un proche.

Chacun doit veiller à éviter toute situation dans laquelle ses intérêts personnels, ou ceux de personnes physiques ou morales auxquelles il est lié, sont susceptibles d'entrer en conflit avec ceux de la société MTC.

Les décisions commerciales sont prises de manière objective, sans aucune considération personnelle.

Dans ce cadre, les salariés MTC doivent s'abstenir d'exercer une fonction ou de détenir un intérêt financier dans une société externe au groupe (concurrente, cliente, fournisseur, partenaire commercial). L'achat de titres cotés dans le cadre de la gestion d'un portefeuille de titres et dans le respect des règles interdisant l'utilisation d'informations privilégiées est autorisé.

Un salarié de la société MTC ne peut pas traiter directement avec un client, un fournisseur, un partenaire commercial si un membre de sa famille détient des intérêts dans ces entreprises. Si la situation se présente, il lui appartient d'en informer son responsable hiérarchique. Il ne peut continuer à traiter le dossier qu'avec l'accord de son responsable pour une dérogation à la règle précitée.

Les salariés de la société doivent identifier les risques de conflit d'intérêts, les révéler auprès de leur supérieur hiérarchique et agir, en toutes circonstances, au mieux des intérêts du Groupe. Ces relations ne sont permises qu'après autorisation écrite expresse de la Direction. Dans un souci d'intégrité, ils doivent également se garder de toute action de nature à provoquer un conflit d'intérêts, réel ou potentiel. Il convient de ne pas utiliser sa fonction en vue d'en tirer un bénéfice personnel direct ou indirect. Face à un conflit d'intérêts, le salarié ne doit pas prendre part à la décision concernée.

- **L'absence de dénigrement**

Le terme dénigrer vient d'une racine latine signifiant noircir. Le dénigrement se rapporte à une action malveillante destinée à discréditer, attaquer la réputation de quelqu'un. Il a des conséquences très dommageables pour la personne physique ou morale qui en est victime.

Chacun s'abstient de tout acte de dénigrement à l'encontre de la société MTC. La société MTC s'abstient de tout acte de dénigrement à l'égard des salariés, des concurrents et plus généralement à l'égard des tiers.

- **L'utilisation responsable des réseaux sociaux**

Au-delà du dénigrement, l'image et la réputation de la société peuvent être atteintes par des propos tenus sur ces réseaux, blogs..., propos qui pourraient à tort lui être attribués ou propos la mettant en cause...

Les salariés utilisant ces vecteurs d'échange et de communication le font de manière responsable en ayant conscience d'une part que l'information qu'ils ont communiquée et rendue disponible sur internet est accessible par tous et qu'ils ont peu ou pas d'action sur sa durée de conservation et d'autre part qu'ils peuvent voir leur responsabilité engagée sur le contenu de leurs publications.

Seuls des Collaborateurs spécifiquement autorisés par la Direction sont autorisés à créer des pages ou comptes au nom de l'Entreprise sur Internet, d'utiliser les logos de l'Entreprise et de parler au nom et pour le compte de l'Entreprise sans en avoir été expressément autorisé par la Direction générale.

- **L'utilisation des ressources informatiques**

Plus largement, l'utilisation des ressources informatiques par les salariés doit se conformer à la Charte Informatique.

L'informatique, à savoir le matériel, les logiciels, les réseaux et les informations qui y sont contenues, doit être utilisée de façon responsable et uniquement à des fins légitimes.

Les courriers électroniques doivent être rédigés avec le même soin que toute autre communication écrite. Il est notamment interdit aux Collaborateurs d'utiliser les systèmes informatiques de la société pour consulter, sauvegarder ou envoyer des pages Internet ou des messages aux contenus illicites ou diffamatoires.

L'usage personnel des ressources informatiques de l'Entreprise, comme l'envoi de courriers électroniques à des tierces personnes, doit être limité au minimum et ne doit jamais impliquer l'installation d'un matériel ou d'un logiciel non conforme aux normes informatiques ou contrevenant aux droits d'auteur de tiers.

- **L'utilisation des biens de la société**

Les biens de la société sont matériels et immatériels. Ainsi par exemple, les listes de clients et de fournisseurs et autres informations sur les marchés sont concernées ; mais font également partie du patrimoine de la société ses pratiques techniques ou commerciales, ses offres commerciales, ses études techniques, de même que les données ou informations qui sont accessibles aux salariés dans l'exercice de leurs activités.

L'utilisation des biens de la société MTC dans un but illicite (Larousse = qui est défendu par la morale ou par la loi) est interdite.

Aucun salarié ne doit s'approprier un bien de la société pour son utilisation personnelle ni le mettre à la disposition de tiers pour une utilisation extérieure à la société. Il ne doit pas non plus utiliser les biens de la société pour en retirer des bénéfices personnels.

Les salariés s'interdisent également d'effectuer des copies illégales des logiciels utilisés par la société ou d'en faire une utilisation non autorisée.

13 La santé et sécurité sur le lieu de travail

La société MTC garantit des conditions de travail adéquates à ses salariés, y compris en matière de santé et de sécurité, lesquels ont le devoir d'y contribuer par le respect des règles de l'Entreprise en la matière.

Les règles de la Société sur l'hygiène, la santé et la sécurité au travail ne doivent pas être ignorées. Elles évoluent au cours de la vie de l'entreprise et seront communiqués aux salariés à l'occasion.

Les salariés devront également s'assurer que leurs actes n'entraînent aucun risque, pour soi ou pour les autres.

Ils devront signaler immédiatement au responsable de site ou à sa hiérarchie tout accident, même mineur, ainsi que tout comportement, installation ou situation de nature à compromettre la sécurité de notre environnement de travail.

14 Le soutien au développement durable

Le respect de l'environnement et l'amélioration de sa protection est pris en compte au sein de la société.

MTC sensibilise les salariés à l'application des règles environnementales et à la recherche de l'utilisation la plus efficace de l'énergie.

Chaque salarié se doit de respecter les règles définies pour la préservation des ressources naturelles et la gestion des déchets. Les partenaires et fournisseurs de la société MTC sont invités à respecter ce type d'exigences.

D'une façon plus générale, le développement durable est intégré dans la stratégie de la société. Ainsi, en cohérence avec ses valeurs, la société MTC s'engage à servir ses clients, avec le souci d'assumer sa responsabilité sociale et environnementale.

Elle applique le principe de l'amélioration continue et prend en compte dans ses décisions la préservation de l'environnement et des ressources naturelles, l'utilisation des meilleures technologies, le dialogue et la participation des parties prenantes pour les aspects qui les concernent.

15 Embargos et sanctions/ Minéraux de conflits

À tout moment, un pays peut décider de limiter les échanges commerciaux avec certains pays, entités ou individus. En cas de violation de ces restrictions, les sanctions peuvent être très sévères. La société MTC et ces collaborateurs respectent tous les embargos et sanctions prescrits par la loi.

En soutien à notre engagement envers des pratiques d'affaires éthiques et pour nous conformer à la législation des États-Unis concernant les Minéraux de conflit, nous avons initié et continuons à pratiquer des efforts de diligence raisonnable à l'intérieur de notre chaîne d'approvisionnement en vue d'identifier la source de tous les Minéraux de conflit dans les composants que nous nous achetons pour fabriquer nos produits. Cependant, si nous découvrons dans de tels matériaux des Minéraux de conflit qui proviennent de la RDC et non de fonderies qui ont été certifiées de façon indépendante comme « hors conflit RDC », nous prendrons les mesures appropriées pour passer à l'utilisation d'autres fournisseurs de matériaux, pièces et composants aussitôt qu'il sera raisonnablement possible de le faire. »

16 Article contrefait, frauduleux, suspect (CFSI)

La société MTC n'encourage ni ne tolère aucune forme de fraude, tromperie, manipulation ou de falsification. Les Collaborateurs de la société MTC informent leur hiérarchie ou le référent sureté sans délai des lors qu'ils ont une raison de suspecter un comportement de ce type.

La société MTC dispose de processus de suivi et contrôle qui garantissent que les produits ou prestations sont réalisés, suivis et contrôlés dans des conditions excluant tout risque d'irrégularité ou fraude, de falsification ou contrefaçon. Une attention particulière est portée lors de nos activités ou intervention peuvent impacter directement la sureté nucléaire.

Dans le cadre de nos activités nucléaires, une attention particulière est portée sur la notion de CFSI, définis comme-suit par l' Agence Internationale de l'Energie Atomique (AIEA) :

- **Contrefait** : Produit fabriqué, rénové, ou altéré intentionnellement pour imiter un produit authentique sans autorisation
- **Frauduleux** : Produit détourné délibérément avec intention de tromper. Cela peut inclure des produits avec une mauvaise identification, avec des certificats falsifiés ou incorrects.
- **Suspect** : Produit pour lequel il y a un souci : on ou un doute sur leur authenticité.

17 Sureté Nucléaire

Le comportement de chaque Collaborateur intervenant pour le secteur nucléaire est directement concerné par :

- **La sureté nucléaire** :

« c'est l'ensemble des dispositions techniques, humaines et organisationnelles prises à tous les stades de la vie d'une installation nucléaire (comprenant la fabrication de pièces et d'équipements) permettant d'obtenir des conditions d'exploitation correctes, de prévenir /es accidents ou atténuer leurs conséquences, avec pour résultat la protection des travailleurs, du public et de l'environnement contre des risques radiologiques indus.

La sureté nucléaire vise à garantir le développement et l'utilisation de l'énergie nucléaire tout en préservant, à un niveau aussi élevé que possible, la sécurité des personnes et des biens.

La sureté nucléaire vise à protéger l'Homme et l'environnement contre la dispersion de produits radioactifs.

- **La culture de sureté**

« c'est l'ensemble des dispositions et attitudes dans les organisations et chez les individus qui font que, en priorité absolue, les problèmes de sureté nucléaire reçoivent l'attention requise par leur importance.

La culture de sureté prend en compte :

- L'adoption d'une attitude interrogative comprenant le questionnement des actes, comportements et conditions à risques.
- La mise en œuvre d'une approche équilibrée, rigoureuse et prudente.
- La transparence de la communication comprenant le signalement des problèmes humains, techniques et organisationnels.

- **Les irrégularités**

« c'est la dissimulation intentionnelle d'une erreur, le non-respect intentionnel d'une exigence »

Dans le domaine nucléaire, la culture d'intégrité va de pair avec la sûreté. La transparence et la communication doivent primer : quand un écart est constaté, il est détecté et traité, et fait l'objet d'un REX, dans une perspective d'amélioration continue.

Les Collaborateurs de la société informent sans délai leur hiérarchie et le référent sûreté de toute irrégularité ou soupçons d'irrégularité.

18 Principe de signalement

Le formulaire de signalement de dérive en terme d'éthique de corruption ou de harcèlement disponible avec ce lien : [FORMULAIRE MTC SIGNALEMENT](#) permet le signalement de manière anonyme tout comportement juger non éthique. Un mail anonyme est envoyé au référent éthique: ethique@mtcables.com

- **Principes Directeurs :**

- Bonne foi : Le signalement doit être fait de bonne foi, sans malveillance ni intérêt personnel, pour garantir la protection du lanceur d'alerte.
- Protection : Les lanceurs d'alerte agissant de bonne foi sont protégés contre toute mesure disciplinaire ou représailles.
- Confidentialité : L'identité des auteurs de signalements est traitée en toute confidentialité, et le signalement peut être anonyme selon les lois locales.
- Données Personnelles : MtC traite les données personnelles recueillies dans le cadre de signalements pour enquêter et prendre les mesures appropriées. Ces données sont protégées et accessibles uniquement aux personnes autorisées, et les droits d'accès et de rectification sont garantis.

- **Processus de Traitement :**

- Étapes : MtC évalue d'abord la recevabilité du signalement, puis assure la confidentialité du lanceur d'alerte. Les directions concernées sont informées, des enquêtes sont menées, et des actions correctives ou disciplinaires peuvent être décidées.
- Suivi et Clôture : Le dossier est clos après traitement, avec communication de l'état d'avancement aux parties concernées lorsque possible, et une archive anonyme est conservée.

19 Entrée en vigueur et application

La présente charte éthique a pour objectif de formaliser les valeurs de la société et les comportements et action qui en découlent. Elle définit les principes de MTC comme entreprise, comme employeur et comme entreprise citoyenne responsable.

C'est un document vivant et partagé. Il ne peut prétendre à l'exhaustivité ni détailler toutes les situations susceptibles de présenter un risque pour le salarié.

Cette charte ne se substitue en aucun cas aux lois et règlements en vigueur, ni aux règles émanant d'autres règlements et procédures internes en vigueur au sein de la société (règlement intérieur, règles d'utilisation des ressources informatiques...).

Associé au sens des responsabilités des salariés et à leur bon sens, il établit les règles essentielles de comportement et d'éthique applicables.

En cas d'infractions aux règles du présent code, la société pourra engager toute poursuite civile ou pénale et prendre toute mesure interne adaptée et engager la procédure disciplinaire prévue au règlement intérieur.

Elle entre en vigueur 15/11/2024

20 Prise de connaissance :

Je, soussigné(e), atteste par la présente avoir pris connaissance de la procédure intitulée

DOC-MTC-0049 IND01 CHARTE ETHIQUE

telle que décrite ci-dessus.

J'ai lu et compris l'intégralité de cette procédure et m'engage à en respecter les termes et conditions dans le cadre de mes fonctions.

Je reconnais également que si j'ai des questions ou des doutes concernant cette procédure, je peux consulter mon responsable ou le service compétent pour des éclaircissements supplémentaires.

Commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Fait à le

NOM / Signature