



# CODE ÉTHIQUE

JUILLET 2017





## **SOMMAIRE**

---

- 03 • AVANT-PROPOS
- 04 • A QUI S'APPLIQUE CE CODE ?
- 05 • RELATIONS AU SEIN DU GROUPE
- 06 • RELATIONS AVEC NOS CLIENTS,  
NOS FOURNISSEURS ET NOS CONCURRENTS
- 07 • RELATIONS AVEC NOS ACTIONNAIRES
- 08 • PROTECTION DU PATRIMOINE
- 09 • ENGAGEMENTS COMME ENTREPRISE RESPONSABLE
- 10 • THE GLOBAL COMPACT
- 11 • QUI CONTACTER ?



# AVANT-PROPOS

Le développement du groupe Mersen est largement fondé sur la confiance que le Groupe dégage vis-à-vis de toutes les parties prenantes de son environnement, notamment ses salariés, ses clients et fournisseurs, ses banques et ses actionnaires.

Le Code éthique réaffirme l'engagement collectif et individuel du Groupe et de ses salariés à instaurer et développer cette confiance. Il est essentiel qu'elle soit partagée avec tous afin que chacun s'approprie les valeurs fondamentales du Groupe. Ces valeurs sont essentielles au développement du Groupe.

Le Code éthique s'applique à chaque salarié de Mersen, quelle que soit sa fonction, ainsi qu'aux membres du Conseil d'Administration. Je compte donc sur chacun pour respecter ces règles et les faire connaître à nos partenaires commerciaux et notamment nos fournisseurs afin qu'ils s'engagent également à les appliquer.

## **Luc Themelin**

Directeur Général

---

### **Et le Comité Exécutif**

---

#### **Thomas Baumgartner**

Directeur Administratif et Financier

#### **Gilles Boisseau**

Directeur du Pôle *Electrical Power*

#### **Christophe Bommier**

Directeur Technologie, Innovation  
Recherche et Support Business

#### **Thomas Farkas**

Directeur Stratégie et M&A

#### **Jean-Philippe Fournier**

Directeur Excellence Opérationnelle

#### **Eric Guajioty**

Directeur du pôle *Advanced Materials*

#### **Estelle Legrand**

Directrice des Ressources Humaines

#### **Didier Muller**

Directeur zone Asie et Amérique Latine



# CODE ÉTHIQUE

## **A qui s'applique ce code ?**

Le Code éthique s'adresse à l'ensemble des salariés et des mandataires sociaux du groupe Mersen et de ses filiales dans le monde.

Ce Code est disponible en 10 langues (allemand, anglais, arabe, chinois, coréen, espagnol, français, italien, japonais, portugais) afin de permettre au plus grand nombre de salariés de lire le Code éthique dans leur langue maternelle.

La version française fait référence en France, la version anglaise pour les autres pays.

Le Code éthique est disponible sur le site institutionnel de Mersen et sur l'Intranet.

Toute violation du présent Code Ethique fera l'objet d'une enquête et pourra occasionner des poursuites disciplinaires mises en œuvre conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur au sein de la Société et du Pays concerné.

## **Formation en ligne sur les comportements à respecter**

Au-delà de ce document, Mersen met à disposition de ses salariés une formation en e-learning, dédiée à l'éthique contenant notamment, les attentes et standards du groupe sur un certain nombre de sujets.

## **Respect des lois et des droits de l'homme**

Mersen attache une grande importance aux respects des lois et réglementations internationales, nationales et locales en vigueur dans les pays où le Groupe intervient. Cela concerne en particulier le respect du droit du travail, du droit de la concurrence, la lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent.

Lorsqu'il y a conflit entre une législation ou coutume locale et le code éthique, c'est toujours le document qui prévoit les règles les plus exigeantes qui doit l'emporter.

Mersen est par ailleurs signataire depuis 2009 du Pacte Mondial des Nations Unies dont les principes sont présentés à la fin de ce document.

Présent dans de nombreux pays, le Groupe est particulièrement vigilant aux questions concernant l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé.



Le projet d'entreprise du groupe Mersen repose avant tout sur les hommes et les femmes du Groupe. Ce sont eux qui détiennent l'expertise et développent des solutions innovantes. Leur connaissance et leur savoir-faire constituent la première richesse du groupe Mersen, son capital humain.

Fort de cette conviction, le groupe Mersen s'engage dans le développement de ses équipes et met tout en œuvre pour garantir leur sécurité et leur épanouissement. Le Groupe attend de ses collaborateurs une attitude responsable quel que soit leur niveau hiérarchique.

**A ce titre, le Groupe, ses salariés et mandataires sociaux s'engagent sur les principes suivants :**

## **Santé - Sécurité**

- Le Groupe prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection des personnes. Le salarié ou mandataire social s'engage à respecter l'ensemble des règles et des procédures santé - sécurité du Groupe.
- Le Groupe s'assure que la politique Santé - Sécurité du Groupe est bien connue et comprise de tous et qu'elle est appliquée quels que soient les impératifs commerciaux, économiques ou financiers. Le salarié ou mandataire social qui a connaissance d'un problème potentiel de santé - sécurité s'assure de l'information immédiate de sa hiérarchie ou du directeur santé - sécurité Groupe.

## **Harcèlement**

- Le Groupe assure la protection des employés de toutes formes de harcèlement, d'intimidation et de violence, qu'elles soient de nature physique, psychologique ou sexuelle. Le salarié ou le mandataire social soutient et promeut l'engagement du Groupe en faveur d'un lieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et s'engage à être respectueux des autres.

## **Egalité des chances**

- Le Groupe s'engage à ne pratiquer aucune discrimination pour quelque cause que ce soit et à assurer l'égalité des chances de tous en matière de recrutement, de formation, de rémunération, d'affectation et d'évolution professionnelle en fonction des compétences et aptitudes personnelles. Le salarié ou mandataire social soutient et promeut l'engagement du Groupe en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, et s'engage lui-même à ne pratiquer aucune forme de discrimination.

## **Respect mutuel**

- Le Groupe garantit le respect de la vie privée de chaque salarié, et en particulier, la confidentialité des informations à caractère personnel. Le salarié ou mandataire social soutient et promeut cet engagement du Groupe et s'engage lui-même à le respecter.



# RELATIONS AVEC NOS CLIENTS, NOS FOURNISSEURS ET NOS CONCURRENTS

L'activité de Mersen s'articule autour de 2 pôles d'expertise sur lesquels il occupe des positions de leader ou de co-leader mondial. Ces expertises lui permettent de concevoir des solutions innovantes et adaptées aux besoins de ses clients partout dans le monde, pour renforcer leur performance industrielle.

La confiance des clients constitue donc un engagement majeur du groupe Mersen.

A ce titre, le Groupe, ses salariés et mandataires sociaux s'engagent sur les principes suivants :

## Concurrence

- Appliquer le droit de la concurrence sous tous ses aspects, et notamment ne pas partager avec les concurrents d'informations sur les prix ou les offres commerciales.

## Corruption active

- N'autoriser aucun versement d'argent direct ou indirect à des tiers ou tout autre avantage en nature (tels que services, voyages, loisirs, marchandises, ...), dans le but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale. Dans ce contexte, les salariés ou mandataires sociaux s'assurent que les partenaires commerciaux et intermédiaires du Groupe sont informés de ces standards et qu'ils s'engagent à les respecter.

## Corruption passive

- Ne pas, directement ou indirectement, exiger ou accepter d'argent ou un quelconque avantage (cadeau, invitation...), sauf cadeau ou invitation ayant une valeur symbolique. En tout état de cause, toute acceptation d'invitation ou de cadeau (hors déjeuner d'affaires) doit avoir l'aval de la hiérarchie.

## Confidentialité des informations

- Ne pas divulguer d'informations pouvant porter préjudice à une partie prenante.

## Conflits d'intérêts

- Ne pas conclure d'affaires avec les entreprises dans lesquelles les salariés ou mandataires sociaux ou leur entourage (parents, amis) ont des intérêts et à ne pas dissimuler d'informations sur tout conflit d'intérêt. Dans ce contexte, les salariés ou mandataires sociaux doivent s'abstenir d'offrir ou d'accepter des cadeaux ou des invitations non conformes aux usages ou aux lois applicables. Ils doivent également s'abstenir d'effectuer des prises d'intérêt ou de participation chez les clients, concurrents ou fournisseurs, sans l'accord préalable écrit de la hiérarchie ou du Directeur Général.

## Choix des Fournisseurs

- Ne pas continuer à travailler avec un fournisseur qui, de façon répétée, ne respecterait pas ce présent code éthique, notamment les 10 principes du pacte mondial des Nations Unies, et/ou les principes du Guide de l'OCDE relatifs aux chaînes d'approvisionnement en minerais responsables. En cas de doute, ce fournisseur fera l'objet d'un audit du Groupe. Dans ce cas, un auditeur interne ou externe s'assurera sur place des pratiques du fournisseur en particulier en matière sociale, environnementale et de droit du travail.

# RELATIONS AVEC NOS ACTIONNAIRES



Le capital de Mersen est détenu par des investisseurs institutionnels et individuels. Les informations communiquées à l'extérieur par le Groupe peuvent avoir une grande valeur pour ces investisseurs.

Chaque salarié, pour ce qui le concerne, doit se sentir responsable de l'intégrité et de la sincérité de ces informations.

A ce titre, le Groupe, ses salariés et mandataires sociaux s'engagent sur les principes suivants :

## **Sincérité des informations**

- Délivrer au public une information exacte, précise et sincère et respecter le principe d'égalité d'information entre les actionnaires

## **Délits d'initiés**

- Informer régulièrement les salariés et en particulier ceux qualifiés d' « initiés » de l'interdiction de négocier des titres Mersen tant qu'une information privilégiée en leur possession touchant le Groupe n'a pas été communiquée au public, en application du Règlement Européen « Abus de Marché ». A ce titre, sera adressé aux initiés, un courrier les informant des sanctions applicables aux opérations d'initiés et à la divulgation illicite d'informations privilégiées.

Est qualifié d'initié toute personne ayant accès à une information privilégiée, quelle que soit sa nature, de façon permanente ou occasionnelle.

Les informations privilégiées sont les informations qui n'ont pas été rendues publiques et qu'un investisseur raisonnable serait susceptible d'utiliser comme l'un des fondements de ses décisions d'investissements.



## **PROTECTION DU PATRIMOINE**

Les actifs du Groupe ont pour objectif de permettre à chacun des collaborateurs de contribuer à la réalisation des objectifs de Mersen. Les salariés et mandataires sociaux ont donc le devoir de contribuer à préserver et à protéger le patrimoine de toute dégradation, vol ou détournement.

**A ce titre, le Groupe, ses salariés et mandataires sociaux s'engagent sur les principes suivants :**

### **Respect de la confidentialité**

- Toute information relevant de la propriété intellectuelle et du savoir-faire ou celle concernant les projets, les données industrielles, sociales ou commerciales doivent demeurer confidentielles dans la mesure où leur divulgation risquerait d'être dommageable aux intérêts du Groupe.
- Les informations et/ou documents professionnels réalisés dans le cadre du travail ou qui concernent des projets internes à l'entreprise, et qui n'ont fait l'objet d'aucune autorisation de publication ou de communication préalable par la direction, n'ont pas vocation et ne doivent pas être partagés en externe.

### **Utilisation des biens de la société**

- Les équipements du Groupe doivent être utilisés dans le respect des règles et politiques de sécurité du Groupe et ne doivent être aucunement utilisés à des fins illicites ou sans rapport avec l'activité de Mersen.

### **Réputation du Groupe**

- Les salariés et mandataires sociaux doivent agir en gardant à l'esprit les intérêts du Groupe, et veiller à ce qu'il n'y ait pas de confusion entre leurs opinions ou intérêts personnels et ceux de Mersen.



# ENGAGEMENTS COMME ENTREPRISE RESPONSABLE



Le Groupe s'inscrit dans une démarche d'entreprise responsable et intègre les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans ses activités et dans ses interactions avec les tiers.

Chacun des salariés du Groupe s'engage à intégrer ces préoccupations dans ses actions en prenant en compte l'intérêt de toutes les parties prenantes.

**A ce titre, le Groupe, ses salariés et mandataires sociaux s'engagent sur les principes suivants :**

## **Véracité des comptes**

- Enregistrer tous les actifs, passifs, dépenses et autres transactions des sociétés du Groupe dans les livres et comptes de ces sociétés et les gérer en conformité avec les législations applicables en matière comptable. Ces données doivent refléter avec sincérité les comptes et actifs des sociétés du Groupe et aucun fond secret et actif non enregistré ne doit être créé ou maintenu.

## **Environnement**

- Respecter les lois et réglementations qui sont applicables au Groupe en matière d'environnement, partout où celui-ci exerce ses activités.

## **Développement durable**

- Minimiser leur impact sur l'environnement. Pour cela, ils s'engagent à la recherche des meilleures pratiques, en particulier en termes d'utilisation durable des ressources, de consommation d'énergie et de gestion des déchets.

## **Dons et mécénat**

- Contribuer au dynamisme social et culturel des régions dans lesquelles le Groupe est implanté, par l'apport d'une contribution financière et/ou en biens à divers organismes ayant pour mission de contribuer à ce dynamisme, et apporter leur aide à des organisations soutenant des projets reflétant les valeurs du Groupe et en lien avec l'objet social ou les enjeux de Mersen – dans les limites définies dans la charte « Dons et Mécénat » du Groupe.



### **DROITS DE L'HOMME**

- **Principe 1** : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
- **Principe 2** : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

### **NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL**

- **Principe 3** : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- **Principe 4** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.
- **Principe 5** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- **Principe 6** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

### **ENVIRONNEMENT**

- **Principe 7** : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.
- **Principe 8** : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- **Principe 9** : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### **LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

- **Principe 10** : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



## QUI CONTACTER ?

---

Pour toute question relative à l'application des principes définis dans le présent Code, chaque salarié peut s'adresser à sa hiérarchie ou à sa direction des Ressources Humaines.

En cas de préoccupations concernant certaines pratiques, tout salarié doit s'adresser dans les plus brefs délais à sa hiérarchie fonctionnelle ou opérationnelle, la direction de son site d'appartenance ou à la direction des Ressources Humaines du site, de la région, de l'activité ou du Groupe. Dans certains pays (Etats-Unis, Canada), une procédure spécifique a été établie. Vous pouvez la retrouver sur l'intranet Mersen dans la rubrique « Relations Sociales » du dossier Ressources Humaines. Le salarié peut aussi s'adresser à l'un des membres du Comité Exécutif signataires de ce Code ou au Compliance Officer du Groupe. Dans certains pays, des ressources supplémentaires sont disponibles, comme par exemple des représentants du personnel.

Toute personne extérieure au Groupe, ayant des préoccupations concernant certaines pratiques de Mersen, peut également contacter le directeur des ressources humaines du Groupe en tant que référent ou le Compliance Officer du Groupe.

Toute personne, ayant fait part de bonne foi de préoccupations, ne peut faire l'objet de représailles. Le groupe s'engage à ce que la démarche de cette personne reste confidentielle et à examiner dans les meilleurs délais les faits et/ou comportements rapportés.



EXPERT MONDIAL  
DES SPÉCIALITÉS ÉLECTRIQUES  
ET DES MATÉRIAUX AVANCÉS



WWW.MERSEN.COM