





Lo sviluppo del Gruppo Mersen dipende ampiamente dalla fiducia che il Gruppo stesso è in grado di ispirare negli stakeholder che lo compongono: dipendenti, clienti, fornitori, investitori, banche e azionisti.

Questo Codice etico riafferma l'impegno collettivo e individuale espresso dal Gruppo e dai suoi dipendenti per instaurare e sviluppare tale fiducia. È quindi essenziale che esso sia totalmente condiviso, affinché ciascuno di noi faccia propri i valori fondamentali di Mersen. Eccellenza, Collaborazione, Attenzione alle persone, Agilità e spirito imprenditoriale, Partnership con i nostri clienti. Tali valori sono essenziali per lo sviluppo del Gruppo.

Il Codice etico si applica a tutti i dipendenti Mersen, indipendentemente dalla loro posizione e funzione, così come ai suoi manager e rappresentanti legali. Conto quindi su ciascuno di voi per rispettarne le regole e farle conoscere ai nostri partner commerciali e, in particolare, ai nostri fornitori e intermediari, affinché si impegnino anch'essi ad applicarle.

Luc Themelin
CEO

E il Comitato Esecutivo del Gruppo:

Thomas Baumgartner
Chief Financial Officer

Thomas Farkas
Group Vice President,
Strategy and M&A

Estelle Legrand
Group Vice President,
Human Resources

Gilles Boisseau
Group Vice President,
Electrical Power

Jean-Philippe
Fournier
Group Vice President,
Operational Excellence

Didier Muller
Group Vice President,
Asia & Latin America

Christophe Bommier
Group Chief Technology
Officer

Eric Guajioty
Group Vice President,
Advanced Materials



SOMMARIO

01.
MERSEN È
FIRMATARIA DEL
GLOBAL COMPACT
DELLE NAZIONI UNITE
DAL 2009

02.
CODICE ETICO

03.
IMPEGNI VERSO I
NOSTRI DIPENDENTI

04.
IMPEGNI VERSO I
NOSTRI STAKEHOLDER

05.
IMPEGNI NEI
CONFRONTI DELLA
SOCIETÀ CIVILE

06.
ELENCO DELLE
PRINCIPALI REGOLE E
PROCEDURE

1.

Mersen è firmataria del
Global Compact delle
Nazioni Unite dal 2009



WE SUPPORT

DIRITTI UMANI

Principio 1: Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza;

Principio 2: assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

NORME INTERNAZIONALI SUL LAVORO

Principio 3: Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva;

Principio 4: l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;

Principio 5: l'effettiva eliminazione del lavoro minorile;

Principio 6: l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

AMBIENTE

Principio 7: Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;

Principio 8: intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;

Principio 9: incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

LOTTA ALLA CORRUZIONE

Principio 10: Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

2. Codice etico

A CHI SI RIVOLGE QUESTO CODICE ETICO?

Il Codice etico si rivolge a tutti i dipendenti, manager e rappresentanti legali di Mersen e delle sue filiali nel mondo.

Esso stabilisce le regole di condotta etica applicabili al Gruppo e ai suoi dipendenti, manager e rappresentanti legali, nei rapporti con gli stakeholder.

Queste regole riflettono i valori e gli impegni del Gruppo, che vanno oltre la stretta osservanza di leggi e regolamenti.

Tutti i dipendenti, i manager e i rappresentanti legali di Mersen sono tenuti a rispettare le leggi e i regolamenti dei paesi in cui il Gruppo svolge a propria attività. Viene prestata particolare attenzione alla legislazione sul lavoro, sulla regolazione della concorrenza, sulla lotta alla corruzione e sul riciclaggio dei capitali.

Ma le regole di condotta del Codice etico del Gruppo vanno oltre: riflettono valori e impegni che talvolta superano i requisiti legali di alcuni paesi. È in particolare il caso in materia di sicurezza e di igiene, di diversità e rispetto reciproco e di sviluppo delle competenze. A tal proposito, in caso di conflitto tra la legislazione o gli usi locali e il Codice etico, prevalgono sempre le norme più severe, a meno che ciò non sia in conflitto con le normative locali.

Qualsiasi violazione del Codice Etico sarà debitamente indagata e potrebbe portare a misure disciplinari e, in alcuni casi, a sanzioni legali come multe o la reclusione, in conformità con le leggi e i regolamenti applicabili alla società e nel paese interessato.

Il Codice Etico è disponibile nelle lingue più diffuse nel Gruppo, in modo che il maggior numero possibile di dipendenti possa leggerlo nella propria lingua madre.

La versione di riferimento in Francia è quella francese, negli altri paesi è quella inglese.

Il Codice etico è disponibile presso il sito web istituzionale di Mersen e nell'Intranet del Gruppo.

FORMAZIONE ONLINE SUI COMPORTAMENTI APPROPRIATI CHE DEVONO ESSERE TENUTI

Mersen propone ai dipendenti un modulo di e-learning dedicato che illustra i principi del Gruppo in materia di etica. Tale modulo è obbligatorio per tutti i dipendenti del Gruppo e fa parte del programma di formazione per tutti i neoassunti. Il mancato completamento di questo modulo di e-learning può comportare il mancato pagamento della remunerazione variabile per il dipendente interessato.



CHI POSSO CONTATTARE PER CHIARIMENTI?

Per ogni dubbio o quesito relativo all'applicazione dei principi definiti nel presente Codice, i dipendenti possono rivolgersi al proprio management o alla direzione delle Risorse Umane.

Dalla fine del 2017 è disponibile una hotline per il whistleblowing, che permette a chiunque voglia segnalare un problema al Gruppo di farlo in modo sicuro e anonimo.

La procedura relativa all'uso della hotline, destinata ai whistleblower, è stata pubblicata nel 2019. Questo documento descrive la procedura di gestione delle segnalazioni e le tutele esistenti per i whistleblower. Mersen si impegna a garantire che non vengano prese misure disciplinari contro i whistleblower che agiscono in buona fede.

Il Chief Compliance Officer e il Vice President for Human Resources del Gruppo sono i manager abilitati a ricevere questi rapporti e sono tenuti a trattarli con la dovuta attenzione.

La procedura è consultabile anche sull'Intranet del Gruppo.

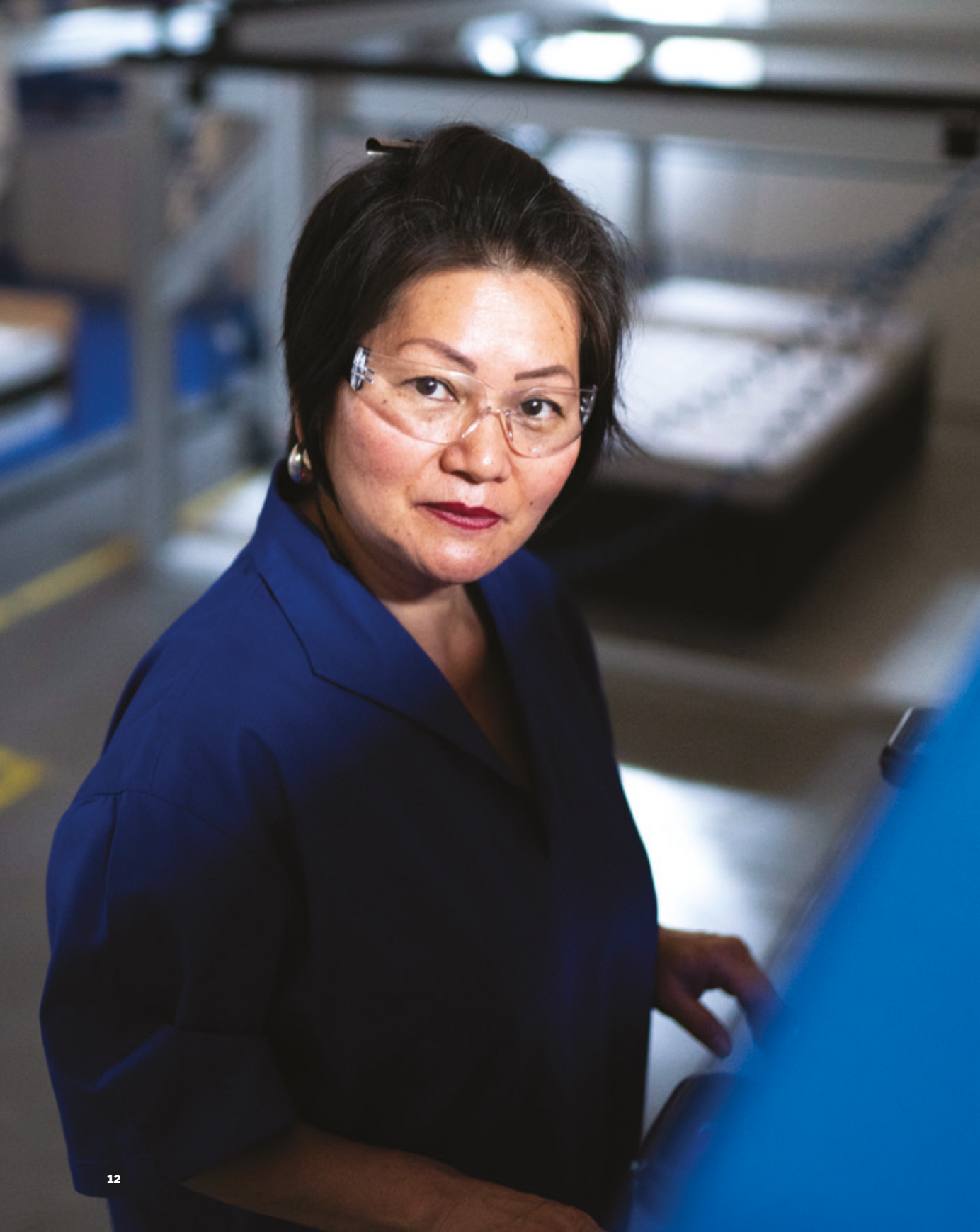
Le eventuali situazioni problematiche possono essere segnalate attraverso due canali:

- Per il personale interno, è disponibile un indirizzo e-mail dedicato: ethics@mersen.com
- Per gli stakeholder interni ed esterni, è disponibile un modulo di contatto nel sito web del Gruppo.



Ogni persona che abbia espresso le proprie preoccupazioni in buona fede non potrà essere oggetto di rappresaglie. Il Gruppo si impegna a fare in modo che l'iniziativa di tale persona resti totalmente riservata e farà in modo che tutti i comportamenti inappropriati siano esaminati nel più breve tempo possibile.





3. Impegni verso i nostri dipendenti

Il nostro progetto aziendale si basa prima di tutto sulle donne e gli uomini che lavorano per Mersen, che possiedono l'esperienza e il talento per sviluppare il nostro business e dar luogo a soluzioni innovative. La loro conoscenza e la loro esperienza costituiscono la principale ricchezza di Mersen, il suo capitale umano.

Forte di questa convinzione, Mersen si impegna nello sviluppo dei propri dipendenti e fa tutto quanto è in suo potere per garantirne la sicurezza e la crescita personale e professionale. Il Gruppo richiede al tempo stesso ai propri dipendenti un atteggiamento costantemente responsabile, indipendentemente dal loro status o livello gerarchico.

A tal fine, il Gruppo si impegna a rispettare i seguenti principi:

SALUTE, SICUREZZA E IGIENE

- Il Gruppo si impegna a offrire il miglior ambiente di lavoro possibile, per assicurare il benessere, la salute e la sicurezza delle persone nei suoi impianti. Queste, a loro volta, si impegnano a rispettare l'insieme delle regole e delle procedure del Gruppo relative a salute, sicurezza e igiene.
- Il Gruppo si assicura che la politica del Gruppo relative a salute, sicurezza e igiene sia conosciuta e compresa da tutti e che sia applicata indipendentemente dagli imperativi commerciali, economici e finanziari. Per questo, il Gruppo conta sull'impegno del

management al fine di promuovere la sicurezza nei suoi impianti, soprattutto attraverso moduli di formazione e analisi dei rischi.

- I dipendenti, i manager e i rappresentanti legali della società a conoscenza di un potenziale problema di salute, sicurezza o igiene si accerteranno della sua immediata segnalazione al management o al Direttore Salute, Sicurezza e Igiene del Gruppo.
- La salute, la sicurezza e l'igiene sono una priorità per il Gruppo e devono avere assoluta precedenza in ogni situazione, indipendentemente dall'urgenza.

MOLESTIE

- Il Gruppo non tollera alcun comportamento, condotta o azione che sia irrispettosa o umiliante, e protegge i propri dipendenti da qualsiasi forma di molestia, intimidazione o violenza, sia essa di carattere fisico, psicologico o sessuale. I dipendenti, i manager o i rappresentanti legali sostengono e promuovono l'impegno del Gruppo in favore di un ambiente di lavoro privo di ogni forma di molestia e si impegnano a mostrare sempre rispetto per gli altri. Questo impegno è formalizzato nella politica anti-molestie del Gruppo, disponibile su Intranet.

PARI OPPORTUNITÀ - DIVERSITÀ

- Il Gruppo si impegna a non esercitare nessun tipo di discriminazione e a garantire pari opportunità in termini di assunzione, formazione, retribuzione, destinazione ed evoluzione professionale in funzione delle competenze e delle attitudini personali. I dipendenti, i manager o i rappresentanti legali sostengono e promuovono l'impegno del Gruppo in favore della diversità e delle pari opportunità, impegnandosi direttamente a non esercitare alcuna forma di discriminazione.
- Il Gruppo si impegna a garantire che la sua politica di diversità sia conosciuta e compresa da tutti e che sia incorporata nelle sue politiche di risorse umane. A tal fine, un Comitato per la diversità, che comprende diversi membri del Comitato esecutivo, si riunisce regolarmente per decidere le azioni prioritarie, per condividere e promuovere le migliori pratiche e per proporre suggerimenti al Comitato esecutivo.

PRIVACY

- Il Gruppo garantisce il rispetto della vita privata di ogni dipendente e, in particolare, la riservatezza delle informazioni di carattere personale. I dipendenti, i manager o i rappresentanti legali si impegnano a sostenere e promuovere l'impegno del Gruppo in favore della privacy e a rispettare l'altrui privacy.

AMBIENTE DI LAVORO

- Il Gruppo si impegna a promuovere un ambiente di lavoro che favorisca il conseguimento di un buon equilibrio tra lavoro e vita privata. Questo impegno è definito nelle Carte (Equilibrio fra vita professionale e lavorativa, Telelavoro) del Gruppo.

SVILUPPO DELLE COMPETENZE

- Il Gruppo ha implementato una politica delle risorse umane orientata allo sviluppo continuo delle competenze. Questo approccio prospettico permette al Gruppo di anticipare gli sviluppi futuri e mantenere la sua reputazione di leader in questo settore.





4. Impegni verso i nostri stakeholder

4.1 Rapporti con i clienti, i fornitori e i concorrenti

L'attività di Mersen è attualmente concentrata in due aree di specializzazione, in cui l'azienda si è guadagnata posizioni di leadership o co-leadership a livello mondiale. Tali specializzazioni permettono al Gruppo di progettare soluzioni innovative e in linea con le esigenze dei propri clienti ovunque nel mondo, per rafforzarne la performance industriale.

La conquista della fiducia dei clienti rappresenta quindi uno dei principali obiettivi del Gruppo Mersen.

Per questo, il Gruppo, i suoi dipendenti, i suoi manager e i suoi rappresentanti legali si impegnano a rispettare i principi seguenti:

CONCORRENZA

- Applicare le norme sulla concorrenza in tutti i loro aspetti e nel rispetto della legislazione vigente: in particolare, non condividere con i propri concorrenti qualsiasi informazione relativa ai prezzi e alle offerte commerciali o concludere accordi volti alla spartizione di mercati o clienti.

CORRUZIONE

- Non autorizzare nessun versamento diretto o indiretto a terzi di denaro o qualsiasi altro vantaggio in natura (quali servizi, viaggi, svaghi, merci...) con lo scopo di ottenere o di confermare un contratto o qualsiasi altro vantaggio commerciale. In tale contesto, i dipendenti, i manager o i rappresentanti legali faranno in modo che i partner commerciali e gli intermediari del Gruppo siano informati di tali principi e che si impegnino a rispettarli.
- Non esigere né accettare, direttamente o indirettamente, somme di denaro o qualsiasi altro vantaggio in natura (regali, inviti...), fatta eccezione per quelli di valore puramente simbolico. In ogni caso, l'accettazione di qualsiasi invito o regalo (fatta eccezione per i pranzi d'affari) dovrà essere sottoposto all'approvazione del management.

RICICLAGGIO DI CAPITALI

- Non autorizzare alcun pagamento ad agenti o destinatari non identificati, o a qualsiasi parte non collegata alla transazione sottostante.
- Non accettare pagamenti da fonti dubbie.

RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

- Non diffondere né utilizzare, senza previa autorizzazione, informazioni provenienti da uno stakeholder. Tali informazioni possono essere protette da accordi di riservatezza o da diritti di proprietà intellettuale (brevetti, marchi, ecc.) che limitano il diritto del Gruppo ad utilizzarle.

CONFLITTI DI INTERESSI

- I dipendenti devono dichiarare qualsiasi situazione che risulti in un conflitto di interessi al loro management di linea. Devono inoltre astenersi dall'acquisire direttamente interessi o partecipazioni presso clienti, concorrenti o fornitori, senza il preventivo accordo scritto del management o del CEO. Questa disposizione non copre l'acquisto di azioni di società partner sui mercati finanziari ai sensi delle norme applicabili. Per quanto possibile, è preferibile non stipulare accordi

con aziende in cui il dipendente o il dirigente o i loro parenti stretti (genitori, amici) detengano interessi che potrebbero influenzarne l'obiettività e la lealtà. Queste imprese possono tuttavia partecipare a gare d'appalto, nel qual caso devono essere rispettate specifiche regole che garantiscano l'obiettività e l'indipendenza della decisione finale.

SCELTA DEI FORNITORI

- Non continuare a lavorare con un fornitore che dovesse infrangere ripetutamente le regole fissate nel presente Codice etico, in particolare i 10 principi del Patto mondiale delle Nazioni Unite (The Global Compact), e/o i principi della Guida dell'OCSE relative all'approvvigionamento responsabile di minerali. In caso di dubbio, tale fornitore sarà sottoposto ad audit dal Gruppo. In tal caso, un auditor interno o esterno verificherà in loco le prassi del fornitore, in particolare in materia sociale, ambientale e giuslavoristica.



4.2 Relazioni con i nostri azionisti e partner finanziari

Il capitale di Mersen è detenuto da investitori istituzionali e privati. Il Gruppo colloca anche obbligazioni sui mercati e presso investitori privati. Le informazioni comunicate all'esterno dal Gruppo possono avere un grande valore per azionisti e partner finanziari.

Ogni dipendente, per quanto gli concerne, deve sentirsi direttamente responsabile dell'integrità e della veridicità delle informazioni di questo tipo.

Per questo, il Gruppo, i suoi dipendenti, i suoi manager e i suoi rappresentanti legali si impegnano a rispettare i principi seguenti:

VERIDICITÀ DELLE INFORMAZIONI

- Comunicare al pubblico informazioni esatte, precise e veritiere, rispettando altresì il principio di eguaglianza delle informazioni fornite agli azionisti.

AFFIDABILITÀ DEI CONTI

- Registrare tutte le attività, passività, ricavi, spese ed altre transazioni delle società del Gruppo nei loro libri e conti, gestendoli in conformità con le legislazioni applicabili in materia contabile. Tali dati devono riflettere con sincerità i conti e il patrimonio delle società del Gruppo e garantire che non possa essere creato e mantenuto nessun fondo segreto e attivo non registrato.

INSIDER TRADING

- Il Gruppo informa regolarmente i dipendenti, e in particolare agli "insider" con accesso ad informazioni privilegiate relative al Gruppo, circa il divieto di divulgare tali informazioni e di negoziare titoli Mersen fino a quando esse non saranno state esaustivamente comunicate al pubblico, in applicazione del Regolamento europeo "Abuso di mercato". A questo titolo, agli insider sarà inviata una lettera che li informerà delle sanzioni applicabili alle operazioni definite di "insider trading" e alla divulgazione illecita di informazioni privilegiate. I dipendenti, i manager e i rappresentanti legali interessati si impegnano a rispettare queste regole.



Sono definite "insider" tutte le persone che abbiano accesso a un'informazione privilegiata, di qualsiasi tipo, in modo permanente od occasionale. Le informazioni privilegiate sono le informazioni che non sono state rese pubbliche e che un investitore ragionevole potrebbe utilizzare per determinare le proprie decisioni di investimento.



4.3 Protezione del patrimonio

Lo scopo delle risorse di Mersen è consentire a ciascuno dei nostri dipendenti di lavorare per i nostri obiettivi comuni. I dipendenti, i manager e i rappresentanti legali hanno quindi l'obbligo di contribuire a tutelare e a salvaguardare il patrimonio contro qualsiasi danneggiamento, furto o malversazione.

Per questo, il Gruppo, i suoi dipendenti, i suoi manager e i suoi rappresentanti legali si impegnano a rispettare i principi seguenti::

RISERVATEZZA E PROTEZIONE DELLE COMPETENZE

- Qualsiasi informazione relativa alla proprietà intellettuale e al know-how del Gruppo, oppure relativa ai progetti, ai dati industriali, sociali o commerciali deve restare riservata, nella misura in cui la sua diffusione rischierebbe di arrecare danno agli interessi del Gruppo. Nessuna di queste informazioni dovrà essere divulgata a terzi in assenza di un accordo di riservatezza firmato e convalidato dal Dipartimento Legale del Gruppo.
- Tutte le informazioni e/o i documenti professionali realizzati nell'ambito dell'attività lavorativa o relativi a progetti interni all'azienda, e che non siano stati oggetto di alcuna autorizzazione preventiva di pubblicazione o comunicazione da parte della direzione, non sono destinati alla condivisione e come tali non devono essere diffusi all'esterno del Gruppo. Essi dovranno essere custoditi in un luogo sicuro. Nel momento in cui lasciano il Gruppo, i dipendenti, manager e rappresentanti legali saranno tenuti a restituire tali informazioni e/o documenti e non potranno portare con sé alcuna copia, su qualsiasi supporto, senza il consenso del management. La violazione di tali disposizioni potrà esporre i dipendenti, manager o rappresentanti legali a sanzioni penali.

REPUTAZIONE

- I dipendenti, i manager e i rappresentanti legali devono agire tenendo sempre presente il miglior interesse del Gruppo, assicurandosi che esista una chiara distinzione fra i loro interessi e opinioni personali e quelli di Mersen. Quando si usano i social media in particolare, i dipendenti devono rispettare la relativa Carta.

UTILIZZO DEI BENI DELLA SOCIETÀ

- Le attrezzature del Gruppo devono essere utilizzate nel rispetto delle regole e delle politiche di sicurezza del Gruppo e non devono in nessun caso essere utilizzate a fini illeciti o per scopi non correlati alle attività di Mersen.





5. Impegni nei confronti della società civile

Il Gruppo applica una politica d'impresa responsabile e tiene conto delle preoccupazioni di carattere sociale, ambientale ed economico nelle proprie attività e nelle proprie interazioni con i terzi.

Ognuno dei dipendenti del Gruppo si impegna a tener conto di tali prassi nell'ambito del proprio operato, tenendo presente l'interesse di tutti gli stakeholder.

Per questo, il Gruppo, i suoi dipendenti, i suoi manager e i suoi rappresentanti legali si impegnano a rispettare i principi seguenti:

AMBIENTE

- Mersen si impegna a ridurre l'impatto ambientale dei suoi siti produttivi. Il Gruppo si impegna a non accettare alcun compromesso in materia di questioni ambientali, indipendentemente da ogni implicazione commerciale e finanziaria. Oltre a rispettare i regolamenti ambientali applicabili, Il Gruppo si impegna a ridurre al minimo l'impronta di tutti i propri impianti di produzione e a garantire che ciascuno di essi tuteli le comunità e l'ambiente. La nostra strategia ambientale si basa sul rispetto della normativa vigente, sull'uso responsabile delle risorse, sulla considerazione del cambiamento climatico, sul controllo di ogni tipo di emissione e sulla riduzione dei rifiuti.

COMUNITÀ LOCALI

- Mersen si impegna a contribuire alla vita sociale e culturale delle aree geografiche in cui il Gruppo è insediato, offrendo un contributo finanziario e/o materiale a vari organismi che operano per promuovere tali attività, e fornire la propria assistenza ad organizzazioni che sostengono progetti in linea con i propri valori e correlati all'oggetto sociale o le sfide di Mersen (nei limiti definiti nel codice "Doni e Sponsorship" del Gruppo).

CONTRIBUENTE RESPONSABILE

- Il Gruppo si impegna per adottare un approccio esemplare a tutte le sue pratiche fiscali e presta particolare attenzione al rispetto di tutte le leggi e regolamenti fiscali nazionali e internazionali in vigore. La politica fiscale del Gruppo è concepita per essere responsabile ed efficace, in linea con il business e la strategia di Mersen, e per contribuire a tutelare il valore generato per il Gruppo e i suoi azionisti.

Mersen non si impegna in operazioni con motivazioni puramente fiscali o basate su accordi fiscali artificiali.

NEUTRALITÀ POLITICA

- Il Gruppo non eroga contributi finanziari a partiti politici, esponenti politici o istituzioni. Ciascun dipendente ha tuttavia il diritto di partecipare ad attività politiche a titolo personale, nella misura in cui sia chiaro che le sue attività non sono in alcun modo rappresentative del Gruppo.



6. ■ Elenco delle principali regole e procedure

Disponibili sull'intranet del Gruppo

- Procedura del sistema di whistleblowing (francese - inglese)
- IMPEGNI NEI CONFRONTI DEI NOSTRI DIPENDENTI
 - Politica anti-molestie (francese - inglese)
 - Politica per una migliore integrazione delle persone disabili (presto disponibile)
 - Equilibrio fra vita lavorativa e personale (francese - inglese)
 - Carta del telelavoro (francese - inglese)
- IMPEGNI VERSO I NOSTRI STAKEHOLDER
 - Politica in materia di doni e inviti (francese, inglese, cinese)
 - Procedura in caso di conflitto d'interessi (francese - inglese)
- IMPEGNI NEI CONFRONTI DELLA SOCIETÀ CIVILE
 - Impegno ambientale (13 lingue)
 - Politica in materia di donazioni e sponsoring (francese - inglese)

DISPONIBILE SUL SITO WEB E SULL'INTRANET DEL GRUPPO

- Politica dei diritti umani (francese - inglese - cinese - spagnolo)
- IMPEGNI VERSO I NOSTRI STAKEHOLDER
 - Codice di condotta anticorruzione (francese - inglese)
 - Carta degli acquisti per una supply chain sostenibile (francese, inglese, cinese, tedesco, spagnolo)



WWW.MERSEN.COM