

CODE ETHIQUE



AVANT – PROPOS DU CEO GROUPE

Madame, Monsieur,

Lors de la séance du 17/05/2017, les membres du Comité de Direction de Microtechnic ont approuvé le code éthique du groupe.

Ce code non seulement complète les lois, les textes et règlements qui nous gouvernent et gouvernent notre entreprise mais doit inciter tout un chacun vis-à-vis du groupe et de la société à se comporter de façon exemplaire et digne des hommes et des femmes de Microtechnic.

Le Code Éthique de Microtechnic définit les principes de conduite qui doivent s'appliquer au quotidien dans nos relations, en interne comme en externe.

Les principes détaillés dans ce Code Ethique ne sont pas exhaustifs mais, associés au sens des responsabilités de nos collaborateurs, ils établissent les règles essentielles de conduite et d'éthique applicables à l'ensemble du personnel de Microtechnic, ainsi qu'à ses partenaires.

Ces règles ne se substituent en aucun cas aux lois et règlements en vigueur dans les différents pays, ni aux principes et règles résultant d'autres politiques et procédures internes en vigueur au sein du groupe Microtechnic

Nous sommes tous garants du respect des lois, des règlements et des normes.

Nous sommes tous acteurs de la notoriété et de la valorisation de l'image interne et externe de notre groupe. Le code éthique est là pour nous le rappeler, nous guider et nous aider à prendre les bonnes décisions.

Chaque salarié et dirigeant du groupe Microtechnic doit respecter le Code Ethique et veiller à sa diffusion et à son respect par ses collaborateurs.

Préambule

La prospérité et le développement d'une entreprise sont largement fondés sur la confiance qu'elle donne à son environnement et notamment sur ce qu'elle inspire, à ses salariés, à ses clients, à ses actionnaires, à ses partenaires et à ses fournisseurs.

Le code éthique réaffirme la volonté de Microtechnic d'appuyer son développement sur un ensemble de valeurs et de principes qui affirment clairement son engagement et sa responsabilité dans tous les domaines d'activité.

SOMMAIRE

Contents

1 - Respect des droits fondamentaux	6
1.a-Respect des lois	6
1.b - Interdiction du travail des enfants	6
1.c - Élimination de toute forme de travail forcé	6
1.d - Respect de l'environnement	6
1.e- Promotion de la santé et sécurité au travail.....	6
2 - Dialogue social	6
2.a- Liberté d'expression et dialogue social.....	6
2.b- Droit d'association et liberté syndicale.....	7
3 - Développement des compétences.....	7
3.a- Egalité de traitement.....	7
3.b- Insertion et développement de la formation.....	7
3.c- Evolution professionnelle et employabilité.....	7
4 - Ethique et règles de conduite	8
4.a -Utilisation des fonds, des services ou des actifs du groupe.....	8
4.a.1- Principe.....	8
4.a.2- Interdiction de tout financement de la vie politique.....	8
4.a.3- Interdiction de tout versement illicite aux autorités administratives ou à leurs salariés.....	8
4.a.4- Régularité des comptes, livres et registres.....	8
4.b- Relations avec les tiers.....	8
4.b.1-Les partenaires économiques.....	8
4.b.2-Les fournisseurs.....	8
4.b.3-Les partenaires non commerciaux.....	8
4.b.4- Recours à des intermédiaires.....	9
4.b.1- Conflits d'intérêts.....	9
4.c- Relations avec les clients, les prestataires ou les fournisseurs	9
4.c.1 - Limitation des cadeaux et divertissements des clients et / ou des prestataires.....	9
4.c.2 - Interdiction d'achat de tout bien ou service aux fournisseurs ou aux clients pour un usage personnel.....	9
4.c.3 - Respect du droit de la concurrence.....	9
4.d - Confidentialité et propriété intellectuelle et industrielle	9
4.d.1-Sauvegarde des biens du groupe Microtechnic.....	10

4.d.2 - Protection et valorisation de l'image du groupe.....	10
5 – Alerte pour violation du code éthique	10
5.e.1- La procédure d'alerte interne.....	10
5.e.2 - Procédure d'alerte renforcée.....	11

1 - Respect des droits fondamentaux

1.a-Respect des lois

Les entreprises du groupe Microtechnic et ses employés sont tenus de respecter toutes les lois et réglementations des pays dans lesquels ils sont implantés.

1.b - Interdiction du travail des enfants

Le groupe Microtechnic se conforme aux législations et réglementations nationales relatives au travail des enfants. En tout état de cause, il s'interdit de faire travailler des enfants de moins de 16 ans et se conforme aux dispositions de l'OIT relatives à la santé, sécurité et moralité des jeunes de 15 à 18 ans.

Le groupe Microtechnic veille à ce que ses fournisseurs ou partenaires souscrivent aux mêmes exigences.

1.c - Élimination de toute forme de travail forcé

Le groupe Microtechnic s'engage pour le libre choix de l'emploi et pour l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire. Le groupe Microtechnic veille à ce que ses fournisseurs ou partenaires souscrivent aux mêmes exigences.

1.d - Respect de l'environnement

L'engagement de tout le personnel du groupe à prendre en compte et veiller à réduire les impacts négatifs de son activité sur l'environnement au sens large est un gage de développement durable pour l'entreprise. La protection de l'environnement constitue ainsi pour l'entreprise un principe fondamental, applicable à tous les stades de son activité et porté par chaque membre de son personnel.

1.e- Promotion de la santé et sécurité au travail

Le groupe Microtechnic s'engage à mettre en œuvre des politiques et des méthodes de prévention active des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des employés, à contrôler régulièrement leur bonne application et à mesurer leur efficacité.

Le Groupe s'engage notamment à responsabiliser ses managers ainsi que son personnel à la préservation de la santé et à la prévention des accidents du travail ; à organiser la conception et le développement de ses produits et de ses moyens de production de manière à favoriser les meilleures conditions de travail possible.

Par ailleurs, tous les sous-traitants intervenant dans les locaux des entreprises du groupe Microtechnic sont tenus d'appliquer ces politiques de santé et de sécurité et de respecter l'ensemble des législations en vigueur dans les pays concernés.

2 - Dialogue social

2.a- Liberté d'expression et dialogue social

Microtechnic cherche à développer une relation de confiance à tous les niveaux de l'entreprise en invitant les membres de son personnel à s'exprimer librement, notamment pour améliorer son environnement de travail. Il les associe à la vie du groupe en favorisant en particulier l'information, le dialogue et les échanges et respecte leur vie privée.

2.b- Droit d'association et liberté syndicale

Microtechnic reconnaît, partout où elle est installée, le fait syndical et le droit des travailleurs de constituer des organisations syndicales de leur choix et/ou d'organiser une représentation du personnel dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Il s'engage à protéger les adhérents et responsables syndicaux et à n'opérer aucune discrimination liée aux mandats détenus.

3 - Développement des compétences

3.a- Egalité de traitement

Dans ses actions de recrutement comme de gestion des évolutions professionnelles, Microtechnic s'engage à recruter et promouvoir les membres de son personnel en fonction de leurs qualités propres et à les traiter avec dignité, sans favoritisme et à n'opérer aucune discrimination liée notamment à l'âge, au sexe, à la couleur de peau, à la nationalité, à la religion, à l'état de santé ou de handicap, aux opinions politiques ou syndicales. Tout salarié a le droit de travailler dans un environnement sain, exempt de toute forme d'hostilité ou de harcèlement qualifié d'illicite au regard des réglementations et usages en vigueur dans les pays où le groupe exerce son activité. Le groupe interdit en particulier toute conduite illicite constitutive de harcèlement sexuel ou moral, y compris en l'absence de lien hiérarchique ou de subordination.

3.b- Insertion et développement de la formation

Microtechnic s'engage à promouvoir les dispositifs de formation favorisant l'insertion dans la vie professionnelle :

- ✓ L'accès aux différents types de contrats qui accompagnent les étudiants pendant leur formation
- ✓ L'accès des stagiaires à l'entreprise.

Microtechnic s'efforce de permettre à chacun de ses salariés, quelque soit son lieu de travail dans le groupe, son âge, son sexe ou sa fonction, d'accéder, tout au long de sa carrière, aux actions de formation nécessaires au bon exercice de son métier et à la construction de son parcours professionnel.

3.c- Evolution professionnelle et employabilité

Compte tenu de la spécificité de ses métiers et de la nécessité de capitaliser ses savoir-faire pour assurer la maîtrise de ses programmes, Microtechnic considère le développement interne de l'employabilité de ses salariés comme une priorité.

Microtechnic encourage chaque salarié à être acteur de son évolution professionnelle et s'engage à assurer l'égalité des chances dans l'évolution et la mobilité professionnelle. Microtechnic favorise la mobilité interne, géographique et professionnelle, pour développer l'employabilité de ses salariés. Une attention particulière est portée à la gestion de ces mouvements internes de façon à s'assurer de leur pertinence tant à court qu'à moyen terme.

4 - Ethique et règles de conduite

4.a - Utilisation des fonds, des services ou des actifs du groupe

4.a.1- Principe

L'utilisation de fonds, de services ou d'actifs du groupe Microtechnic dans un dessein illicite ou illégitime est strictement interdite.

4.a.2- Interdiction de tout financement de la vie politique

Microtechnic ne verse aucun fonds et ne fournit aucun service aux partis politiques, aux titulaires d'un mandat public ou candidats à un tel mandat, quand bien même le caractère licite de telles contributions serait reconnu en vertu des lois du pays où de tels versements seraient susceptibles d'être faits.

4.a.3- Interdiction de tout versement illicite aux autorités administratives ou à leurs salariés

Aucun versement ne peut être effectué dans le but d'obtenir l'intervention favorable d'une autorité administrative ou gouvernementale. Les cadeaux, services ou divertissements somptuaires offerts aux employés ou dirigeants de ces autorités sont interdits. Ils peuvent en effet être interprétés comme constituant des tentatives d'influencer les décisions gouvernementales et administratives dans un but intéressant le groupe Microtechnic.

4.a.4- Régularité des comptes, livres et registres

Tous actifs, passifs, dépenses et autres transactions réalisées par les entités du Groupe doivent être enregistrés dans les livres et comptes de ces entités qui doivent être tenus régulièrement et en conformité avec les principes, règles et lois applicables.

Aucun fonds secret ou actif non enregistré du Groupe ou de ses entités ne peut être établi ou maintenu pour quelque raison que ce soit. Les documents portant sur les transactions commerciales ou financières doivent refléter celles-ci fidèlement. Aucun paiement ne peut être approuvé ou effectué lorsqu'il est motivé par l'intention, exprimée ou connue, de l'utiliser en tout ou en partie dans un autre but que celui décrit dans le document prévoyant ledit paiement.

Aucune inscription fautive ou infondée ne peut être faite dans les livres et registres du Groupe et de ses entités pour quelque raison que ce soit.

4.b- Relations avec les tiers

4.b.1-Les partenaires économiques

Microtechnic souhaite la mise en œuvre de relations loyales et équitables à l'égard de partenaires économiques (membres du réseau commercial, partenaires financiers, fournisseurs, etc...)

4.b.2-Les fournisseurs

Tout prestataire doit faire l'objet d'une mise en concurrence et d'une commande ou d'un contrat, ainsi que d'un contrôle régulier d'opportunité et de sa conformité à l'évolution de la concurrence, selon les règles de la politique d'achat de l'entreprise. La sélection d'un fournisseur ne doit être opérée qu'en fonction de ses performances, appréciées sur la base de critères objectifs. Cette sélection tiendra aussi compte des critères éthiques que les fournisseurs s'appliquent à eux-mêmes.

4.b.3-Les partenaires non commerciaux

Les relations publiques, le sponsoring et toute autre forme de relation non commerciale ne doivent faire l'objet d'aucun favoritisme.

4.b.4- Recours à des intermédiaires

Le recours à des agents, mandataires ou non, négociateurs, conseillers ou consultants fait partie des actes nécessaires à une bonne gestion du groupe grâce au concours compétent que ceux – ci lui apportent.

L'intervention de ces intermédiaires n'est justifiée dans ce cadre qu'après une sélection rigoureuse et si elle donne lieu à des prestations réelles, elle doit être naturellement s'inscrire dans le cadre légal. Leur rémunération doit être transparente et en rapport avec les prestations stipulées dans le contrat.

4.b.1- Conflits d'intérêts

Le personnel du groupe est susceptible de se trouver confronté à des situations dans lesquelles son intérêt personnel, ou son celui de personnes physiques ou morales auxquelles il est lié ou à la gestion desquelles il participe, peut entraîner en contradiction avec l'intérêt du Groupe. Il appartiendra dans ce cas à tout membre du personnel de déclarer en conscience à sa hiérarchie ce qui pourrait être source de conflits d'intérêts.

4.c- Relations avec les clients, les prestataires ou les fournisseurs

4.c.1 - Limitation des cadeaux et divertissements des clients et / ou des prestataires

Il est interdit d'accepter tout cadeau ou gratification de clients ou de fournisseurs, d'une valeur supérieure à l'équivalent de 75 euros par an et par partenaire d'affaire, quelle qu'en soit la forme (notamment sommes d'argent, biens matériels, services, divertissements, voyages). S'ils parviennent à leurs destinataires, ces cadeaux et gratifications doivent être immédiatement restitués à leur auteur. Si le refus du cadeau ou sa restitution peut être considéré comme discourtois, le bénéficiaire a l'obligation d'en informer le Responsable des Ressources Humaines et / ou son responsable hiérarchique qui décideront des dispositions à prendre relativement audit cadeau dans le respect des principes éthiques de Microtechnic ; le bénéficiaire demandera en outre au fournisseur ou au client de s'abstenir, à l'avenir, de lui offrir de tels cadeaux.

4.c.2 - Interdiction d'achat de tout bien ou service aux fournisseurs ou aux clients pour un usage personnel

Les salariés et dirigeants ne peuvent se prévaloir de leur appartenance au Groupe pour bénéficier pour leurs achats personnels auprès d'un fournisseur ou d'un client de Microtechnic des mêmes avantages que ceux consentis au groupe Microtechnic, sauf si le contrat entre ce fournisseur ou ce client et Microtechnic le prévoit expressément.

4.c.3 - Respect du droit de la concurrence

Microtechnic entend se conformer strictement aux règles et lois du droit de la concurrence applicables dans l'Union Européenne et dans chaque pays où le Groupe exerce son activité, étant rappelé que ces droits interdisent notamment les ententes, formelles ou informelles, les accords, projets, arrangements ou comportements coordonnés entre concurrents concernant leurs prix, leurs territoires, leurs parts de marché ou leurs clients. Les dirigeants et salariés du Groupe s'interdisent en conséquence de conclure de tels accords ou ententes avec des concurrents de Microtechnic

Par ailleurs, aucun dirigeant ne doit chercher à obtenir d'un employé de Microtechnic des informations commercialement sensibles ou des informations confidentielles concernant un précédent employeur. Dans le cadre de son emploi chez Microtechnic, aucun dirigeant ou salarié ne doit chercher à utiliser des informations commercialement sensibles ou confidentielles obtenues dans le cadre de son précédent emploi. En toutes circonstances, les échanges ou l'utilisation ou tentative d'utilisation au sein Microtechnic d'information commercialement sensible ou confidentielle concernant un ancien employeur sont interdits. En outre, l'appartenance à des associations professionnelles regroupant des concurrents nécessite l'approbation préalable de son Responsable RH ou du DG du site.

4.d - Confidentialité et propriété intellectuelle et industrielle

Chaque collaborateur prend les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations dont il dispose en raison de son activité professionnelle et dont il est simplement le dépositaire.

Il doit respecter l'obligation de ne divulguer par voie orale, écrite ou électronique aucune information professionnelle à caractère confidentiel, sauf délégation ou autorisation expresse de sa hiérarchie. Il doit également respecter les règles de la propriété intellectuelle et industrielle. Ces obligations subsistent même après son départ du Groupe.

4.d.1-Sauvegarde des biens du groupe Microtechnic

Les salariés et dirigeants du groupe Microtechnic sont responsables de la bonne utilisation des actifs et des ressources du Groupe, y compris ceux liés à la propriété intellectuelle, aux technologies, au matériel et supports informatiques, aux logiciels, aux biens immobiliers, aux équipements, machines et outillages, aux composants, matières premières et aux liquidités du Groupe. A cette fin, les salariés et dirigeants du groupe Microtechnic doivent en particulier :

- Protéger tous les mots de passe et codes afin d'empêcher tout accès non autorisé aux données informatiques du groupe Microtechnic,
- S'interdire de reproduire sans autorisation les logiciels développés au sein du groupe Microtechnic, procédures, codes, manuels, présentations, formations ou autres programmes, à moins d'obtenir l'autorisation de la Direction Générale ou une délégation expresse d'un membre de la direction
- Ne détenir et conserver des informations en mémoire que dans le strict respect des règles juridiques locales,

4.d.2 - Protection et valorisation de l'image du groupe

La qualité de l'image institutionnelle du Groupe ainsi la réputation de ses produits et services sont les conditions de sa pérennité. Le personnel du Groupe, conscient de leur importance, doit contribuer à la notoriété positive du Groupe et doit s'abstenir de tout dénigrement ni entamer ou soutenir une action boycott, de communication négative, de campagne institutionnelle ou de toute action défavorable au Groupe de quelque nature que ce soit y compris lors de l'utilisation des médias sociaux publics.

Aucune communication extérieure ne peut être faite par une personne non habilitée. Toute communication doit faire l'objet d'une validation préalable du hiérarchique qui doit en informer les instances compétentes.

5 – Alerte pour violation du code éthique

5.e- Alerte pour violation du code éthique

Tout salarié du Groupe qui aurait connaissance de violation de règles définies au présent Code peut décider de le signaler à la Direction de l'entreprise

- soit par la procédure d'alerte interne,
 - soit par une procédure d'alerte renforcée, dans les cas définis au paragraphe 2.
- Ces deux dispositifs ont été conçus comme des outils de liberté d'expression supplémentaires mis à disposition des salariés. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de bonne foi, ou pour avoir relaté des agissements violant le Code Éthique. Toutefois, l'utilisation abusive de ces dispositifs expose son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.
 - L'émetteur de l'alerte mettant en cause des comportements attribués à des personnes désignées doit, de préférence, s'identifier. Son identité sera traitée de façon confidentielle.
 - Ces procédures d'alerte sont des dispositifs complémentaires offerts aux salariés, et elles n'ont donc pas vocation à se substituer aux canaux existants en application des règles applicables dans chaque pays (représentants du personnel, commissaires aux comptes ou autorités publiques compétentes notamment).
 - Tout salarié du groupe Microtechnic s'interrogeant sur la conformité de ses propres actes au présent Code est fortement encouragé à en parler avec son supérieur hiérarchique et/ou avec son DRH, afin d'obtenir de plus amples informations sur les conditions et le champ d'application du Code Éthique.
 - Des comportements contraires au présent code pourront faire l'objet d'une enquête à la seule initiative de la Direction.
 - Toute violation du présent Code, quelle que soit la façon dont elle a été mise en lumière, peut être sanctionnée par Microtechnic. Ces sanctions peuvent inclure, entre autres, un avertissement au salarié, ou son licenciement en fonction de la gravité de la violation et des lois et règles applicables.

5.e.1- La procédure d'alerte interne

Tout salarié du Groupe qui aurait connaissance de violation d'une ou plusieurs règles définies au présent Code peut en référer à sa hiérarchie ou à sa RH.

La saisie de la hiérarchie ou des RH peut être verbale ou écrite.

En fonction de la nature et de l'importance des faits invoqués, des investigations complémentaires pourront être lancées, une enquête pourra être diligentée ou une procédure d'audit interne décidée. La personne mise en cause doit être informée de la procédure la concernant. Si des mesures conservatoires sont nécessaires, l'information de la personne mise en cause intervient après l'adoption de ces mesures.

5.e.2 - Procédure d'alerte renforcée

Le champ de la procédure d'alerte renforcée est restreint aux faits se rapportant à des risques sérieux pour l'entreprise dans les domaines comptable, d'audit financier et de lutte contre la corruption.

Compte tenu de leur importance, des faits graves mettant en jeu l'intégrité physique ou morale d'un salarié peuvent également être pris en compte dans le cadre de cette procédure d'alerte.

Tout salarié du Groupe qui aurait connaissance de violation de règles relatives à l'un de ces points peut les signaler via une procédure d'alerte renforcée.

Cette procédure d'alerte renforcée ne peut être lancée que pour les situations susceptibles de sérieusement affecter l'activité de l'entreprise ou d'engager gravement sa responsabilité.

La procédure d'alerte renforcée conduit à saisir directement le Directeur du groupe Microtechnic qui se chargera du recueil et du traitement de toutes les données.

Le Directeur du groupe Microtechnic s'assurera que les principes et règles applicables en France et dans l'Union Européenne sont respectés en matière de protection des données.

Si les faits invoqués n'entrent pas dans le champ de la procédure d'alerte renforcée, l'alerte sera détruite sans délais.

Si les faits invoqués entrent dans les domaines définis pour cette alerte et si leur importance le justifie, le Directeur du Groupe Microtechnic pourra demander à un membre de son équipe de diligenter une enquête afin d'apprécier la réalité et l'ampleur des faits invoqués.

Toute donnée ayant fait l'objet d'une vérification sera archivée dans un délai de 2 mois à compter de la clôture des opérations de vérification, sauf dans le cas où une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne visée ou de l'auteur de l'alerte abusive. Dans ce cas, les données sont conservées jusqu'au terme de la procédure.

La personne mise en cause doit être informée par Microtechnic de la procédure la concernant. Si des mesures conservatoires sont nécessaires, l'information de la personne mise en cause intervient après l'adoption de ces mesures.

L'alerte renforcée pourra être lancée par mail à : alert@microtechnic.org