

Code de conduite international du groupe MHI

Table des matières

1 .	Introduction	4
2 .	Exigences élémentaires en matière de comportement	6
3 .	Concurrence loyale	8
4 .	Lutte contre la corruption	12
5 .	Santé, sécurité et qualité en matière de services et de produits	16
6 .	Environnement	18
7 .	Conflit d'intérêts	20
8 .	Délit d'initié	22
9 .	Sécurité des informations et droits de propriété intellectuelle	24
10 .	Confidentialité	28
11 .	Environnement professionnel et droits de l'homme	30
12 .	Contrôle du commerce	32
13 .	Relation avec la politique	34
14 .	Propriété de la société	36
15 .	Intégrité financière	38
16 .	Lutte contre le blanchiment d'argent	40
17 .	Suivi, rapports et sanctions	42

Couverture: les gros maillons de chaîne en fer, patinés par le temps, sont le symbole de la longue histoire de notre société et de son intégrité inébranlable.

Chers collègues,

Alors que le Groupe MHI s'efforce d'atteindre la prochaine étape de croissance, nous sommes de plus en plus confrontés à des défis importants et, en voulant transformer ces défis en opportunités, nous serons de plus en plus souvent confrontés à des choix difficiles et contraints de prendre des décisions complexes. Comme nous l'avons toujours fait dans le passé, nous saurons nous adapter avec l'intégrité et l'impartialité qui caractérisent la manière dont MHI exerce ses activités et qui sont intégrées dans toutes nos pratiques et conduites commerciales.

En tant qu'entreprise internationale fournissant des solutions pour les besoins d'infrastructures de la société, la confiance et la réputation que MHI entretient avec ses parties prenantes constituent le fondement de nos relations commerciales depuis plus de 130 ans. Cela a été rendu possible non seulement grâce à l'excellence de nos technologies et produits mais également grâce à notre engagement solide envers les exigences de conformité, tant juridiques que sociales, auprès de nos clients, partenaires commerciaux, investisseurs, gouvernements et des communautés que nous servons. C'est cette excellence dans les produits et les technologies associée à un engagement inébranlable en matière de conformité sous toutes ses formes qui ont fait du groupe l'un des plus fiables et honorables au monde.

Toutefois, il suffit d'un seul incident de conformité pour endommager la réputation de MHI en un seul instant. C'est pour cela que toute transaction du Groupe MHI impliquant une conduite contraire à l'éthique, quelle que soit la raison, y compris dans un objectif de poursuite de croissance, prendra immédiatement fin, sans exception. Je suis fermement convaincu qu'il n'y aura jamais de conflit entre la croissance et la conformité. Mais si un tel conflit devait survenir, notre choix sera toujours celui de la conformité, sans faute.

Le code de conduite international du Groupe MHI définit les principes et les politiques élémentaires que tous les employés du groupe doivent suivre. Merci de bien vouloir le lire attentivement et de le consulter dès que vous pensez qu'une activité commerciale risque de ne pas être conforme aux normes d'intégrité et d'impartialité de MHI. Dans les cas où le code n'est pas suffisamment précis, veuillez discuter de la situation avec vos managers et collègues.

J'apprécie le fait que vous soyez tous engagés à respecter le code de conduite. Notre confiance et notre réputation, étayées par l'intégrité et l'impartialité, méritent que nous fassions des efforts pour que celles-ci restent intactes et puissent être transmises à la nouvelle génération d'employés de MHI.

Cordialement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Miyanaga', written in a cursive style.

Shunichi Miyanaga, Président et PDG
(Au moment de l' introduction du Code de Conduite)

Mai 2015

Chers collègues,

Le code de conduite international du Groupe MHI a d'abord été établi en mai 2015 en tant qu'ensemble de politiques et de principes fondamentaux à suivre par tous les employés du Groupe, y compris les membres du conseil d'administration. Ces principes et ces politiques ont été inculqués à l'ensemble du Groupe au moyen de résolutions prises par chaque société du Groupe. Au cours des quatre dernières années, nous avons également tenté de développer une meilleure compréhension de la conformité au sein de toutes les catégories de salariés en fournissant des efforts, tels qu'en organisant des comités et des formations à la conformité et en promouvant une communication active officielle de la direction. Si l'on se fie aux résultats des sondages des employés sur la sensibilisation à la conformité, j'estime que nous avons réussi.

La conformité joue un rôle clé dans la création d'une société de confiance et de valeur, et y manquer d'attention peut engendrer de graves problèmes. Récemment, des problèmes de conformité ont ébranlé la confiance du public car il a été révélé que les produits de certaines sociétés n'avaient pas été suffisamment testés et contenaient des données falsifiées, ainsi que d'autres scandales relatifs à la qualité. Un seul problème de conformité lié à la qualité peut instantanément entacher la réputation d'une entreprise. C'est pour cela que le chapitre 5 du code de conduite international du Groupe MHI a été renommé « Santé, sécurité et qualité en matière de services et de produits » et contient plus d'informations sur la qualité afin de souligner à nouveau l'importance du respect des normes et des spécifications réglementaires, internes et contractuelles, ainsi que la procédure fondamentale visant à assurer la qualité en suivant les procédures en vigueur.

Afin que le Groupe MHI soutienne une croissance future et garantisse notre réputation en tant que société de confiance reconnue mondialement, il est essentiel que nous utilisions ce code de conduite comme base de notre excellence en matière de produits et de technologies tout en garantissant un engagement inébranlable envers la conformité. Veuillez donc considérer cette mise à jour comme une occasion de vous familiariser à nouveau avec le contenu du code de conduite.

La conformité constitue le fondement de la croissance. Il n'y aura jamais de conflit entre les deux, mais si jamais un conflit se présente, n'oubliez pas que nous choisissons toujours la conformité, à chaque fois, sans exception. La conformité est la responsabilité de tous. Chacun d'entre nous a l'obligation d'agir avec intégrité et équité. La confiance que nos clients accordent au Groupe MHI ne peut être maintenue que si chaque individu s'engage à assumer son rôle en matière de conformité. Nous devons tous toujours nous efforcer d'accomplir notre travail en étant convaincus que l'intégrité et l'équité représentent la clé de notre développement durable.

Cordialement,



Seiji Izumisawa, Président-directeur général

Juin 2019

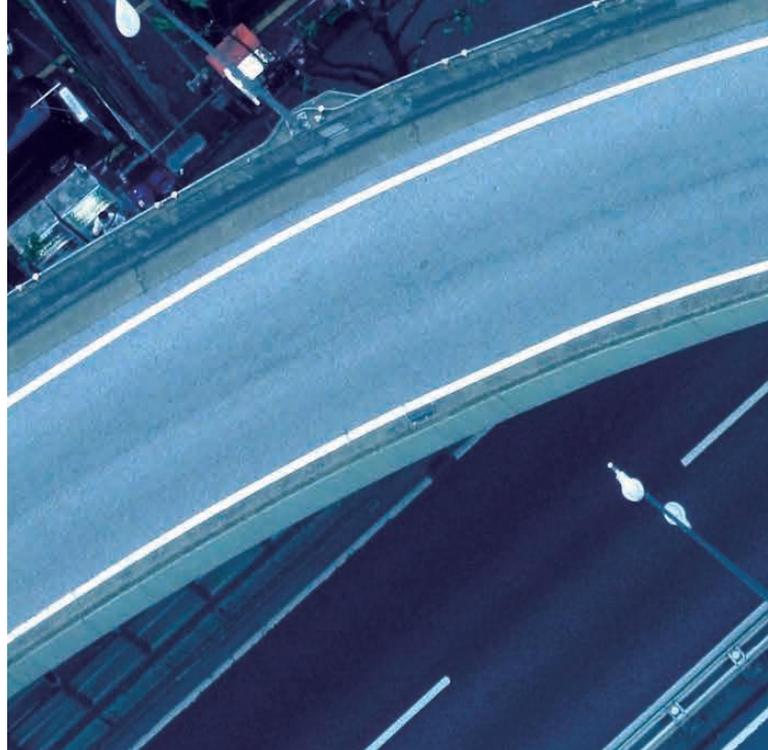


1.

Introduction

Qu'est-ce que le Code de conduite international du Groupe MHI?

Le Code de conduite international du Groupe MHI est un ensemble de normes que tous les employés de MHI doivent respecter afin de conserver la réputation de MHI de société à l'intégrité et l'éthique irréprochables. Il résume les principes et les politiques du fonctionnement équitable et intègre qui régit notre entreprise et définit les attentes de MHI concernant le comportement acceptable de la part des employés.



Pourquoi est-ce que MHI a besoin d'un code de conduite?

En tant que société internationale, MHI emploie des milliers de personnes d'origines, de nationalités et de cultures différentes. Cette diversité des talents et des perspectives constitue l'une de nos ressources les plus précieuses. Cependant, en même temps, MHI doit appliquer une culture d'entreprise uniforme lui permettant de faire face à la concurrence de manière efficace sur le marché mondial, tout en conservant sa réputation de société à l'intégrité et l'éthique irréprochables. Le Code de conduite décrit comment les employés de MHI doivent se conduire. Il fournit des directives à appliquer dans certaines situations et pour résoudre des dilemmes, lorsque qu'une assistance et une clarification sont nécessaires, afin d'aider l'employé à approfondir l'objectif de MHI.



Différents pays, différentes lois

Les employés de MHI sont soumis à différentes lois et réglementations locales. Bien que le Code de conduite soit applicable dans tous les pays où MHI opère, les employés sont également soumis aux lois et réglementations nationales de leur pays d'origine et des pays dans lesquels ils opèrent. MHI s'engage à respecter les lois de chaque juridiction dans laquelle la société intervient. Lorsqu'une loi locale définit des normes ou des exigences plus élevées que celles de ce Code de conduite, les normes et exigences de la loi locale prévalent. Chaque société du groupe peut effectuer des modifications partielles de ce Code de conduite, si besoin, afin de l'adapter aux lois et réglementations nationales, aux conventions et/ou aux structures commerciales de la société, sous réserve d'obtenir l'approbation préalable de Mitsubishi Heavy Industries, Ltd. Cependant, les sociétés du groupe ne doivent pas assouplir le Code de conduite de sorte que cela modifierait son intention générale ou sa substance. En cas de doute, les employés doivent consulter leur direction, le service des RH ou le service juridique afin de connaître la conduite à tenir.

À qui s'applique le Code de conduite?

Tous les employés** du Groupe MHI*, y compris les membres du conseil d'administration, doivent respecter les principes et les exigences figurant dans ce Code de conduite.

() Le Groupe MHI est défini comme les sociétés dans lesquelles MHI présente directement ou indirectement un intérêt majoritaire ou une majorité des droits de votes. Ce Code de conduite a été autorisé par une résolution de la société Mitsubishi Heavy Industries, Ltd. et sera appliqué dans chaque société du groupe par l'intermédiaire de la résolution d'entreprise de la société du groupe concernée.*

*(**) Dans ce Code de conduite, les « employés de MHI » désignent n'importe quel employé d'une société du Groupe MHI ainsi que toute personne agissant au nom de MHI comme des agents, des consultants ou tout autre partenaire commercial. De plus, les références à « MHI » sont supposées inclure toutes les sociétés du groupe MHI.*

2.

Exigences élémentaires en matière de comportement



Les employés de MHI doivent en toutes circonstances:

- agir de manière honnête et intègre,
- interagir les uns avec les autres sur la base du respect mutuel et honorer le droit de chacun à l'intimité, à l'égalité et à la dignité,
- éviter les conflits d'intérêts avérés ou supposés entre les relations personnelles et professionnelles,
- s'assurer que toutes les déclarations ou annonces publiques effectuées au nom de la société sont vraies, précises, claires, complètes, justes et opportunes,
- s'assurer que MHI respecte toutes les lois, règles et recommandations gouvernementales en vigueur dans les pays où la société opère ainsi que les conditions générales de tout contrat qui impose d'autres obligations de conduite éthique à MHI,
- se conformer aux règles et aux réglementations de la société en vigueur,
- promouvoir un comportement éthique et honnête sur le lieu de travail et dans le cadre de toutes les fonctions professionnelles, et
- prendre position contre et refuser d'accepter toute demande inappropriée provenant de tout gang, association de malfaiteurs, mafia, groupe terroriste, trafiquant de drogue ou autre organisation criminelle ou individu se livrant à des activités illicites ou pouvant porter atteinte à la réputation de l'entreprise,

- signaler rapidement toute violation suspectée ou avérée de ce Code à leur supérieur hiérarchique, au service juridique ou à la ligne d'éthique.

En cas de doute quant à la conduite à tenir dans une situation commerciale spécifique, les employés doivent réfléchir aux questions suivantes:

- Est-ce légal?
- Cela est-il conforme à ce Code de conduite et aux politiques internes?
- Mon supérieur hiérarchique est-il au courant?
- Est-ce que je fais appel aux bonnes personnes (expertise interne et/ou externe)?
- Serais-je en mesure de justifier l'action de mon supérieur devant le conseil d'administration de MHI?
- Serais-je en mesure de justifier l'action devant un enquêteur ou un régulateur tiers indépendant?
- Serais-je en mesure de justifier l'action devant ma famille ou mes amis?
- Comment les clients existants et potentiels de la société réagiraient-ils s'ils avaient conscience de la situation?
- Comment ma famille ou mes amis réagiraient-ils s'ils avaient conscience de la situation?
- Qu'est-ce que je ressentirais si je lisais un article sur mes actions dans le journal?



Si vous utilisez une ou plusieurs des expressions suivantes (ou des expressions similaires), c'est un très bon indice révélant que vous risquez de dépasser les limites et d'entrer en conflit avec le Code de conduite:

- Oui, mais seulement cette fois...
- Personne ne le saura...
- Tout le monde le fait...
- Tu ne devrais/nous ne devrions pas le dire...
- Il faut parfois savoir fermer les yeux...
- Si l'on suivait toutes les règles, on ne pourrait plus travailler efficacement/on ne serait pas en position d'atteindre nos objectifs internes/(insérer toute autre raison)...
- C'est comme cela que ce secteur/cette culture fonctionne...

Responsabilité des managers et des supérieurs

Tous les managers et supérieurs de MHI, en raison de leur position, doivent montrer l'exemple au personnel en respectant les principes définis dans ce Code de conduite. Les managers et supérieurs ont le devoir d'informer, d'encourager et de surveiller leurs subordonnés en ce qui concerne ce Code de conduite. Tous les managers et supérieurs doivent soutenir les employés qui posent des questions ou évoquent des préoccupations concernant la manière dont des activités professionnelles sont conduites.

Responsabilité personnelle

Le Code de conduite et la responsabilité des managers ou des supérieurs ne remplacent pas la responsabilité personnelle des employés individuels ni le besoin de faire appel au bon sens dans le cadre de chaque cas spécifique.

Ce Code de conduite définit des normes et sert d'outil pour aider les employés à comprendre les attentes de MHI. Toutefois, il n'a pas pour objet de couvrir tous les dilemmes ni toutes les situations éthiques possibles que vous êtes susceptible de rencontrer lors de vos interactions avec des tiers dans le cadre de votre travail. Vous devez utiliser le Code de conduite en association avec nos politiques d'entreprise afin de guider et d'informer votre conduite commerciale. Toutefois, le fait d'être confronté à une situation n'étant pas couverte dans ce Code de conduite ne dispense pas les employés de la responsabilité de leurs actions. En cas de questions ou de préoccupations, vous devriez toujours consulter votre supérieur hiérarchique et/ou le service juridique lorsque cela est approprié.

3.

Concurrence loyale

Observation des lois en matière de concurrence

Une concurrence loyale est le principe fondamental sous-jacent en matière de croissance continue de notre société sur le marché mondial et aucun acte contraire aux lois sur la concurrence en vigueur dans le monde ne sera toléré chez MHI. Rien, pas même la « conclusion d'une affaire », un contrat, l'atteinte d'un objectif de rentabilité ou même un ordre direct d'un supérieur, ne doit compromettre votre engagement en matière de concurrence loyale.

Les lois sur la concurrence essaient de garantir une concurrence juste et saine sur le marché, ce qui permet de stimuler la productivité, l'innovation ainsi que la valeur pour les consommateurs et la société. En général, les lois sur la concurrence restreignent les activités susceptibles de saper ou de réduire la concurrence comme la fixation des prix, le trucage d'offres et l'attribution de marché.



Les employés de MHI ne doivent pas s'impliquer dans des activités non concurrentielles ou dans n'importe quelle activité susceptible de conduire à une suspicion de comportement non concurrentiel comme:

- s'entretenir avec des concurrents (actuels ou potentiels) au sujet d'informations sensibles sur le marché comme les prix, la capacité, les offres, les marges, les canaux de distribution, les plans de production, les réductions, les plans marketing, les conditions commerciales, les termes de contrat, les coûts ou d'autres informations confidentielles à partir desquelles des avantages concurrentiels peuvent être tirés,
- participer à une offre collusoire (incluant l'acceptation ou la proposition de participer à un appel d'offre dans un but autre que de remporter le contrat) ou
- se mettre d'accord avec les concurrents pour ne pas entrer en concurrence ou pour se partager les marchés ou les clients.

D'autres activités, comme la fixation ou la limitation des prix de nos produits dans des canaux de distribution ou de revente indépendants, des offres spéciales réservées à des clients sélectionnés ou



la mise en place de relations exclusives avec des fournisseurs peuvent être considérées comme anticoncurrentielles en fonction de la situation. Les lois sur la concurrence sont complexes, ainsi les employés doivent toujours consulter le service juridique lorsqu'ils sont confrontés à une condition contractuelle ou à un arrangement commercial qui restreint ou est susceptible de restreindre la concurrence.

De plus, chaque pays dispose de ses propres lois anticoncurrentielles et les applique selon son propre régime. Il est important de noter que dans certaines circonstances, ces lois anticoncurrentielles sont susceptibles de s'appliquer à MHI et/ou à l'individu pour une infraction présumée même si l'acte en question s'est produit en dehors du pays concerné. Par exemple si une action anticoncurrentielle (par ex. fixation de prix) intervient dans la vente d'une pièce qui sera intégrée dans un produit vendu aux États-Unis, en Angleterre, en Chine et en Inde, alors chacun de ces pays peut poursuivre MHI et/ou l'individu, même si l'activité ou le contrat commercial a été exécuté entièrement au Japon. Par conséquent, cela signifie qu'une seule action (dans l'exemple ci-dessus, la fixation de prix) peut soumettre MHI et/ou l'individu à des amendes ou des poursuites dans plusieurs pays et juridictions.

Contact et interaction avec les concurrents

En général, les contacts et interactions avec les concurrents ne sont autorisés que lorsqu'il y a une raison commerciale légitime reconnue comme telle par un tiers indépendant. Si un concurrent contacte un employé de MHI avec l'intention apparente ou suspectée de commettre des actions anticoncurrentielles interdites, l'employé ne doit pas accepter ni lui répondre. De plus l'employé doit informer son supérieur ou la ligne d'éthique ainsi que le service juridique local.

Les informations échangées avec les concurrents doivent être minimales afin de soutenir une activité commerciale légitime et légale. Si lors d'une rencontre avec des concurrents, l'employé prend conscience qu'il peut y avoir une implication dans une conduite prohibée, il doit immédiatement interrompre ou quitter la réunion. L'employé doit alors documenter son action (et les raisons sous-jacentes) dans le compte rendu de la réunion, il doit éviter tout autre contact avec ce concurrent à l'avenir et informer son supérieur ou la ligne d'éthique ainsi que le service juridique local.



3.

Concurrence loyale (suite)

Associations professionnelles

Les associations professionnelles se composent d'individus et d'entreprises du même secteur présentant des intérêts communs. Elles se réunissent et remplissent des fonctions légitimes et légales, comme la fixation de normes techniques communes pour des produits dans un secteur concerné. Cependant, les employés de MHI ne doivent jamais oublier que les membres d'associations professionnelles sont des concurrents et que lors de toute réunion avec des concurrents (même lors d'une réunion d'association professionnelle), il convient d'être extrêmement prudent afin d'éviter tout comportement anticoncurrentiel, comme l'échange d'informations sensibles sur le marché. Si, lors d'une réunion d'association professionnelle, vous observez une activité qui vous semble illégale, suspicieuse ou de nature anticoncurrentielle, vous devez faire part de votre objection et exiger que cela soit documenté dans le compte rendu de la réunion (si nécessaire, vous devez vous excuser et quitter la réunion), informer votre manager, et demander rapidement conseil au service juridique.

Joint-ventures et activités de fusions et acquisitions

MHI fait partie de nombreuses joint-ventures et prend part à des activités de fusions et acquisitions et de temps à autre, ces joint-ventures ou activités de fusions et acquisitions peuvent également impliquer des concurrents. Les lois sur la concurrence régissent également ces activités et, en fonction de la situation, peuvent exiger une autorisation des organismes de réglementation avant que la joint-venture ou l'activité de fusion et acquisition ne soit accomplie. De plus, dans ce type de transaction, des informations commerciales sensibles doivent souvent être échangées et il convient d'être particulièrement prudent pour s'assurer que ces informations soient traitées de manière appropriée au sein de MHI et que la quantité et le calendrier des informations commerciales sensibles divulguées soient adaptés aux circonstances. Les exigences et garanties juridiques nécessitent que ce type de transaction complexe soit minutieusement planifié avant toute discussion détaillée avec un concurrent ou tout échange d'informations commerciales sensibles. Ainsi, il est essentiel de consulter le service juridique aussi tôt que possible dans le processus.



Respect de nos concurrents

MHI respecte ses concurrents et leurs entreprises. Les employés de MHI ne doivent jamais répandre de fausses rumeurs sur des concurrents ni essayer d'obtenir et d'utiliser des informations sensibles de concurrents de manière illégale ou violant les obligations contractuelles.

Interactions avec les fournisseurs

Tous nos fournisseurs et fournisseurs potentiels seront traités de manière juste et se verront offrir une égalité des chances pour travailler avec nous. Lorsque nous nous procurons des biens et des services sur le marché, nous évaluons les fournisseurs potentiels conformément à nos critères standard, comme la qualité, le coût, le délai, la sécurité, l'impact environnemental, la conformité, la capacité en R&D et la stabilité. En retour, nous attendons de tous nos fournisseurs qu'ils défendent nos valeurs et exigences de conformité.

4.

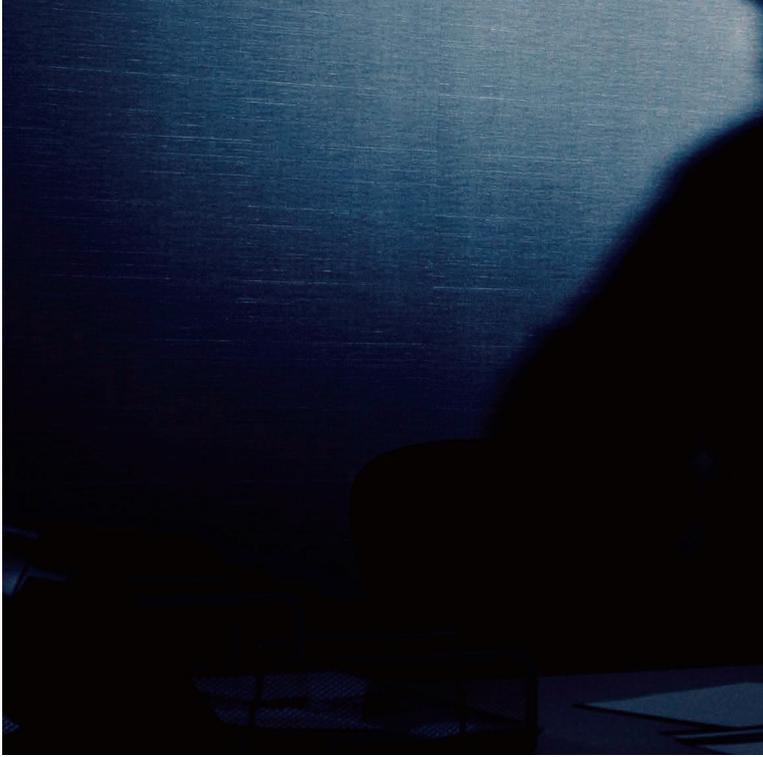
Lutte contre la corruption

Corruption

MHI s'engage à promouvoir des pratiques commerciales justes et honnêtes et ne tolérera aucune forme de corruption.

La corruption correspond à l'offre, la promesse ou le don, l'acceptation ou la sollicitation d'un avantage afin d'obtenir en retour une action qui est illégale, contraire à l'éthique ou un abus de confiance.

L'« avantage » n'est pas nécessairement en espèces. Il peut correspondre à tout ce qui a de la valeur comme des cadeaux, des prêts, des pots-de-vin, des honoraires, des commissions, des récompenses et d'autres avantages monétaires et non monétaires (par exemple dons caritatifs, services, voyages, divertissements, réceptions, opportunités d'emploi, etc.), ou être une promesse ou un accord informel de fournir des types d'avantages similaires à l'avenir.



La législation internationale contre la corruption se développe rapidement. La violation de l'une de ces lois constitue un délit grave pouvant engendrer des amendes pour l'individu ainsi que pour la société et/ou ses administrateurs, et/ou l'exclusion des appels d'offres pour des contrats publics, et peut également résulter en des peines de prison pour les individus. Les employés de MHI ne doivent en aucun cas participer à des activités de corruption, que ce soit directement ou indirectement par l'intermédiaire de tiers et qu'il s'agisse de fonctionnaires gouvernementaux ou de personnes privées.

Dans certaines juridictions, une société peut être tenue responsable de corruption même si les activités ont été réalisées par un agent, un consultant, des partenaires de la joint-venture ou tout autre intermédiaire travaillant pour ou au nom de la société. Il est par conséquent très important que les employés de MHI prennent des mesures pour s'assurer qu'aucun pot-de-vin n'est proposé pour MHI ou en son nom par des intermédiaires tiers. Ces mesures doivent inclure:



- Une diligence raisonnable en matière de lutte contre la corruption avant de s'engager dans une relation avec des tiers consistant à vérifier leurs qualifications, leur réputation et leur intégrité,
- L'inclusion dans les accords ou les contrats avec des tiers de dispositions contractuelles appropriées exigeant d'eux qu'ils se conduisent correctement,
- L'assurance que tous les frais et dépenses versés à des tiers correspondent à une rémunération appropriée et justifiable pour services légitimes rendus par ceux-ci, et
- La conservation de dossiers financiers précis concernant tous les paiements à des tiers.

Lorsque l'on vous demande de fournir un pot-de-vin ou lorsque l'on vous en propose un, ou en cas d'autre requête suspicieuse, vous devez immédiatement informer votre manager ou contacter la ligne d'éthique et par la suite l'incident doit être signalé aux services des RH et juridique. Le même principe s'applique aux paiements de facilitation* versés dans le but de garantir ou d'accélérer des performances. Certains considéreront ces paiements comme étant la « limite », mais ils sont illégaux dans la plupart des pays (pas tous).

() Les paiements de facilitation sont de petits paiements en espèces ou des articles visant à garantir ou à accélérer une action routinière ou une performance à laquelle le payeur a légalement droit. Les paiements de facilitation sont interdits dans la plupart des pays et sont donc considérés comme des pots-de-vin dans ces pays-là.*

Tout employé de MHI à qui l'on demande des paiements de facilitation doit informer son manager ou contacter la ligne d'éthique. L'incident doit également être signalé aux services des RH et juridique.

4.

Lutte contre la corruption (suite)

Comme les lois anticoncurrentielles, les lois anticorruption sont complexes avec de nombreux cas à la « limite », ainsi les employés doivent toujours consulter le service juridique lorsqu'ils rencontrent une situation ou une requête qui pourrait être considérée comme un pot-de-vin. En outre, comme pour les lois anticoncurrentielles, chaque pays dispose de ses propres lois anticorruption et les applique selon son propre régime. Cela signifie que dans certaines circonstances, ces lois anticorruption peuvent s'appliquer à MHI et/ou à l'individu pour le délit présumé, même si l'/les acte(s) concerné(s) s'est/sont produit(s) à l'extérieur du pays, et qu'un seul acte peut soumettre MHI et/ou l'individu à des amendes ou à une poursuite pénale dans plusieurs pays et juridictions.

Cadeaux, divertissements et réceptions

MHI a conscience que les cadeaux, les divertissements et les réceptions sont des marques de reconnaissance utilisées dans les relations commerciales et privées et peuvent être importantes pour construire des relations commerciales sur le long terme. Toutefois, ces dépenses doivent toujours rester dans des limites raisonnables, être conformes aux coutumes et pratiques locales et dans tous les cas, elles ne doivent pas être excessives ni inappropriées afin de garantir que MHI préserve sa réputation de transparence et d'intégrité. L'argent ou les équivalents en espèces constituent toujours des cadeaux inappropriés.

En général, les employés de MHI doivent essayer de ne pas accepter de cadeaux de tiers en rapport avec des activités professionnelles. Toutefois, la culture du cadeau varie d'un pays à l'autre. Dans certaines cultures, le refus d'un cadeau peut se traduire par une vexation. Si le fait de restituer un cadeau offense la personne qui le donne, ou si les circonstances dans lesquelles il a été offert empêchent de le restituer, l'employé peut accepter le cadeau mais doit en informer son manager qui fera le nécessaire avec l'employé, soit pour le donner à une œuvre caritative, soit pour le distribuer entre de nombreux employés ou le mettre en jeu lors d'une tombola.





5.

Santé, sécurité et qualité en matière de services et de produits

Assurer la Santé et la Sécurité

La sécurité constitue la priorité principale de MHI.

MHI est d'avis que tous les employés, entrepreneurs, clients et membres du public qui pénètrent dans des zones de travail contrôlées par MHI doivent jouir d'un environnement sûr et sécurisé qui n'expose ni les personnes ni les biens à des risques inutiles.

La première priorité et la réaction immédiate lors de l'identification d'un problème de santé et de sécurité en rapport avec nos services et/ou produits, doit toujours consister à éviter la survenue ou la propagation de l'incident et/ou de la blessure.

MHI prendra des mesures immédiates pour résoudre les problèmes de santé et de sécurité identifiés, de concert avec les parties concernées.

Il est attendu des employés à tous les niveaux qu'ils se conduisent conformément à la loi et aux procédures en vigueur. Ils ne doivent jamais s'exposer eux-mêmes ni les autres à des risques de sécurité inacceptables que ce soit sur un site MHI ou sur le site d'un tiers. Les employés doivent signaler tous les incidents dans lesquels ils sont directement impliqués, ou dont ils sont témoins, à leur manager, au service des RH, au service juridique ou en contactant la ligne éthique.

Garantie de qualité

Afin de fournir des produits et des services de haute qualité, MHI se conforme aux lois pertinentes, aux spécifications contractuelles de nos clients et aux normes internes de MHI, ainsi qu'à nos étapes et procédures de référence.

En cas d'identification d'un incident ou d'un problème concernant la qualité des produits, MHI enquêtera sur la question dans les meilleurs délais et prendra les mesures appropriées et préventives.

Dans l'éventualité où un(e) employé(e) découvrirait un incident lié à la qualité, causé en raison du manque de respect des lois pertinentes, des spécifications contractuelles de nos clients ou des normes internes de MHI, il ou elle devra signaler cet incident à son/sa responsable ou au département concerné. Si l'employé(e) n'est pas à l'aise à l'idée de se confier à son/sa responsable, il ou elle devra s'adresser à un autre représentant de la direction ou utiliser la ligne d'alerte éthique.

6.

Environnement

MHI a pour objectif de fournir aux clients des produits et des services de grande qualité qui répondent à toutes les exigences juridiques et contractuelles. Notre travail sera exécuté en appliquant et en respectant des normes de qualité, de santé, de sécurité et, dans toutes nos actions, nous ne devons jamais oublier nos responsabilités vis-à-vis de l'environnement.

L'importance de la conservation de l'environnement doit apparaître clairement dans les produits que nous fabriquons, dans les fournisseurs que nous utilisons et dans nos activités quotidiennes. Nous rechercherons continuellement des manières d'utiliser des processus et des matériaux écologiques et poursuivrons le développement de technologies respectueuses de l'environnement.

Dans le cadre de notre responsabilité d'entreprise et de l'intégration dans les communautés au sein desquelles MHI opère, nous nous engageons à utiliser les ressources naturelles de manière durable et efficace et à réduire, réutiliser et recycler les matériaux que nous utilisons afin de diminuer encore notre impact sur l'environnement.





7.

Conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêt survient lorsque les obligations et les intérêts d'un individu dans l'environnement professionnel entrent en conflit avec ses intérêts privés. La simple apparence de ce qui pourrait être un conflit d'intérêts peut gravement endommager la réputation d'une société et ses affaires.

Toutes les activités commerciales doivent être conduites dans le meilleur intérêt de MHI et non pas dans l'intérêt d'un employé individuel.

Il est attendu des employés qu'ils déclarent immédiatement tout intérêt personnel direct ou indirect qu'ils pourraient avoir dans une transaction ou un projet que MHI prévoit d'exécuter. Les intérêts personnels doivent être déclarés au supérieur hiérarchique et au service juridique. Afin d'éviter ne serait-ce que l'apparence d'un potentiel conflit d'intérêts, les employés doivent obtenir l'autorisation de leur supérieur hiérarchique ou du service juridique, pour pouvoir poursuivre la transaction ou le projet.



Un conflit d'intérêts peut revêtir de nombreuses formes. Il relève de la responsabilité de chaque employé de faire preuve de jugement raisonnable dans des situations où des conflits d'intérêts sont susceptibles de se présenter.

Les exemples de conflits d'intérêts potentiels incluent:

Investissements

- Des investissements considérables par des employés de MHI ou leurs proches dans des partenaires ou concurrents commerciaux de MHI
- La vente ou l'achat d'activités commerciales de MHI à des proches, amis ou relations commerciales
- La vente ou l'achat d'actions de MHI en se basant sur des informations qu'un employé a eu le privilège de consulter en raison de sa position dans la société (pour davantage d'informations sur ce point, consulter la Section 8 sur le délit d'initié)



Acquisition

- L'acquisition de biens et de services auprès d'un proche ou d'un ami

Interaction avec des amis ou de la famille

- Embaucher ou superviser des proches ou des amis
- Influencer activement la direction pour qu'elle embauche un proche ou un ami
- Mener des négociations d'affaires avec un partenaire commercial lorsque votre contrepartie est un proche ou un ami
- Autoriser des paiements à un membre de la famille proche ou à un ami

Emploi extérieur et poste de directeur

Un engagement professionnel dans des entreprises externes à MHI peut représenter un conflit d'intérêts.

MHI n'autorise aucune forme d'emploi, de conseil, de travail à temps partiel, d'implication dans un conseil d'administration ou tout autre type d'engagement avec des clients, des fournisseurs, des concurrents de MHI ni avec des entreprises du même secteur que MHI ou toute autre partie intéressée sans le consentement écrit du service des RH et du service juridique.

Il est recommandé aux employés de demander conseil à leur manager ou au service juridique avant de s'engager à l'extérieur.



8.

Délit d'initié

Un délit d'initié est une pratique commerciale illégale qui consiste à faire des opérations en bourse à son propre avantage suite à l'obtention d'informations confidentielles.

Dans le cadre de leur poste dans la société, certains employés ont accès à des informations privilégiées ou confidentielles sur notre société, nos clients ou nos partenaires. L'utilisation de ces informations « commerciales sensibles », qui ne sont pas dans le domaine public, confère un avantage illicite au bénéficiaire lorsqu'il effectue des opérations en bourse.

Les employés de MHI doivent s'abstenir d'acheter et de vendre des actions lorsqu'ils sont en possession d'informations sensibles ou lorsque de telles transactions pourraient donner lieu à des suspicions de délit d'initié. Les employés ne doivent pas non plus conseiller d'autres personnes pour acheter ou vendre des actions sur la base de telles informations privilégiées. En cas de doute, les employés doivent contacter le service juridique. Les activités liées

au délit d'initié peuvent engendrer des poursuites pénales pour l'individu ainsi que pour la personne qui achète ou vend des titres en se fondant sur de telles informations privilégiées.

Il est important pour tous les employés de s'assurer que les informations « commerciales sensibles » sont tenues confidentielles et ne sont pas divulguées à quiconque à l'intérieur ou à l'extérieur de la société.

Les informations susceptibles d'être considérées comme sensibles incluent:

- Les développements de nouvelles technologies ou les projets de recherche pas encore publics,
- les activités de fusions et acquisitions prévues,
- les désinvestissements prévus,
- les résultats financiers de MHI avant leur publication,
- les plans financiers de MHI avant leur publication,
- le gain ou la perte de contrats importants avant leur publication, et
- des développements clés dans des projets majeurs (comme des retards prévus, des responsabilités potentielles, etc.)



9.

Sécurité des informations et droits de propriété intellectuelle

Sécurité des informations

Toutes les sociétés possèdent certaines informations propriétaires susceptibles d'endommager leurs positions commerciales ou juridiques si elles étaient divulguées à ou utilisées par des tiers non autorisés. Dans de nombreux pays, des lois existent pour protéger ce type d'informations propriétaires et MHI prend des mesures actives pour garantir la

protection de ses informations propriétaires.

Les employés de MHI doivent s'engager à:

- prendre des mesures de sécurité suffisantes afin de conserver la confidentialité de toutes les informations commerciales et techniques telles que déterminées par les politiques de MHI, de telles mesures étant fondées sur l'importance des informations,
- prendre des mesures de précaution pour éviter un accès non autorisé, une perte, une destruction et une fuite des informations propriétaires et prendre les mesures de gestion appropriées afin de garantir la continuité commerciale (et si possible la récupération) dans le cas d'une telle perte, et
- respecter la propriété intellectuelle et les informations propriétaires d'autrui.



De temps à autre, les employés de MHI seront peut-être amenés à partager des informations propriétaires avec un tiers qui n'est pas employé par ni sous contrat avec MHI. Bien qu'il puisse y avoir une exigence valable de divulguer de telles informations, l'employé ne doit jamais communiquer d'informations propriétaires à un tiers sans avoir obtenu l'approbation préalable de son manager, du service juridique ou des RH.

Les employés de MHI ne doivent pas utiliser d'informations confidentielles appartenant à d'autres sociétés, à moins que celles-ci n'aient été correctement obtenues. Cela requiert en général une permission explicite de la part du propriétaire et ensuite l'utilisation est restreinte par les limites d'utilisation accompagnant la permission. Lorsque des informations propriétaires d'un tiers sont offertes à l'employé d'une manière non autorisée, il est

attendu de l'employé qu'il refuse l'offre, quelle que soit la situation.

Parfois, des employés nouvellement embauchés peuvent posséder des informations propriétaires concernant leur ancien employeur. MHI ne souhaite pas recevoir ni avoir accès à de telles informations propriétaires et attend de tous ses employés qu'ils respectent la confidentialité de ces informations et ne révèlent ou n'utilisent jamais de telles informations (ni ne demandent à un collègue de les révéler ou de les utiliser) dans le cadre des services rendus pour MHI.

MHI s'efforce autant que possible de prévenir les incidents liés à la sécurité des informations (une mauvaise utilisation ou une divulgation non autorisée par MHI d'informations propriétaires appartenant à MHI ou d'informations propriétaires d'un tiers). Lorsqu'un incident de sécurité des informations se produit, l'employé de MHI concerné doit collaborer avec MHI afin de minimiser les dommages dès que possible et prendre les mesures



9.

Sécurité des informations et droits de propriété intellectuelle (suite)

appropriées pour éviter une nouvelle occurrence de l'incident à l'avenir.

Droits de propriété intellectuelle

Les droits de propriété intellectuelle sont l'un des actifs les plus précieux de MHI et, en conséquence, MHI accorde une importance toute particulière à la protection de ses droits de propriété intellectuelle. Cependant, MHI respecte également les droits de propriété intellectuelle d'autrui et cherche à éviter toute utilisation non autorisée de propriété intellectuelle de tiers dans ses produits. Une utilisation non autorisée d'une propriété intellectuelle tierce pourrait gravement nuire aux activités commerciales de MHI et pourrait également soumettre la société ou l'individu à des amendes ou à des poursuites pénales. Par conséquent, les employés de MHI doivent toujours contacter le service juridique en cas de doute concernant l'autorisation de l'utilisation de la propriété intellectuelle de tiers.

Les informations obtenues à partir de sources externes comme Internet doivent être utilisées avec la plus grande prudence. Ce n'est pas parce que celles-ci ont été trouvées sur Internet qu'elles peuvent être utilisées librement pour les produits de MHI. Les informations provenant de sources externes doivent être utilisées pour les produits de

MHI uniquement après avoir consulté le service juridique.

Plus particulièrement, les employés de MHI ne doivent pas:

- télécharger de logiciel sans licence sur un ordinateur de MHI ni copier pour un usage personnel un logiciel appartenant ou cédé sous licence à MHI,
- distribuer ou publier des informations concernant les produits, les technologies ou les processus de MHI sans avoir obtenu une autorisation préalable, ou
- distribuer ou publier des données protégées dans le cadre des lois de protection des données sans avoir obtenu une autorisation préalable.

Il est attendu des employés de MHI qu'ils respectent l'obligation de ne pas distribuer, utiliser ni rendre publiques des informations de MHI concernant des produits, des technologies et des processus de MHI, même après la cessation de leur emploi.

10.

Confidentialité

Protection des données personnelles

MHI respecte la confidentialité de tous les individus, y compris les clients et employés, et prend très au sérieux ses responsabilités en termes de protection des données personnelles, y compris les obligations de traiter et de conserver correctement ces données conformément aux lois en vigueur sur la protection des données et aux obligations contractuelles pertinentes.

Aucune information ou donnée personnelle détenue par MHI ne sera utilisée ou divulguée dans un objectif personnel et ne sera pas non plus vendue, louée, prêtée ou autrement divulguée à des tiers à l'extérieur de MHI, sauf lorsque MHI dispose de la permission expresse de l'individu ou dans des circonstances spéciales comme lorsque MHI pense de bonne foi que la divulgation est nécessaire pour se conformer aux lois et aux réglementations d'un organisme gouvernemental ou réglementaire.

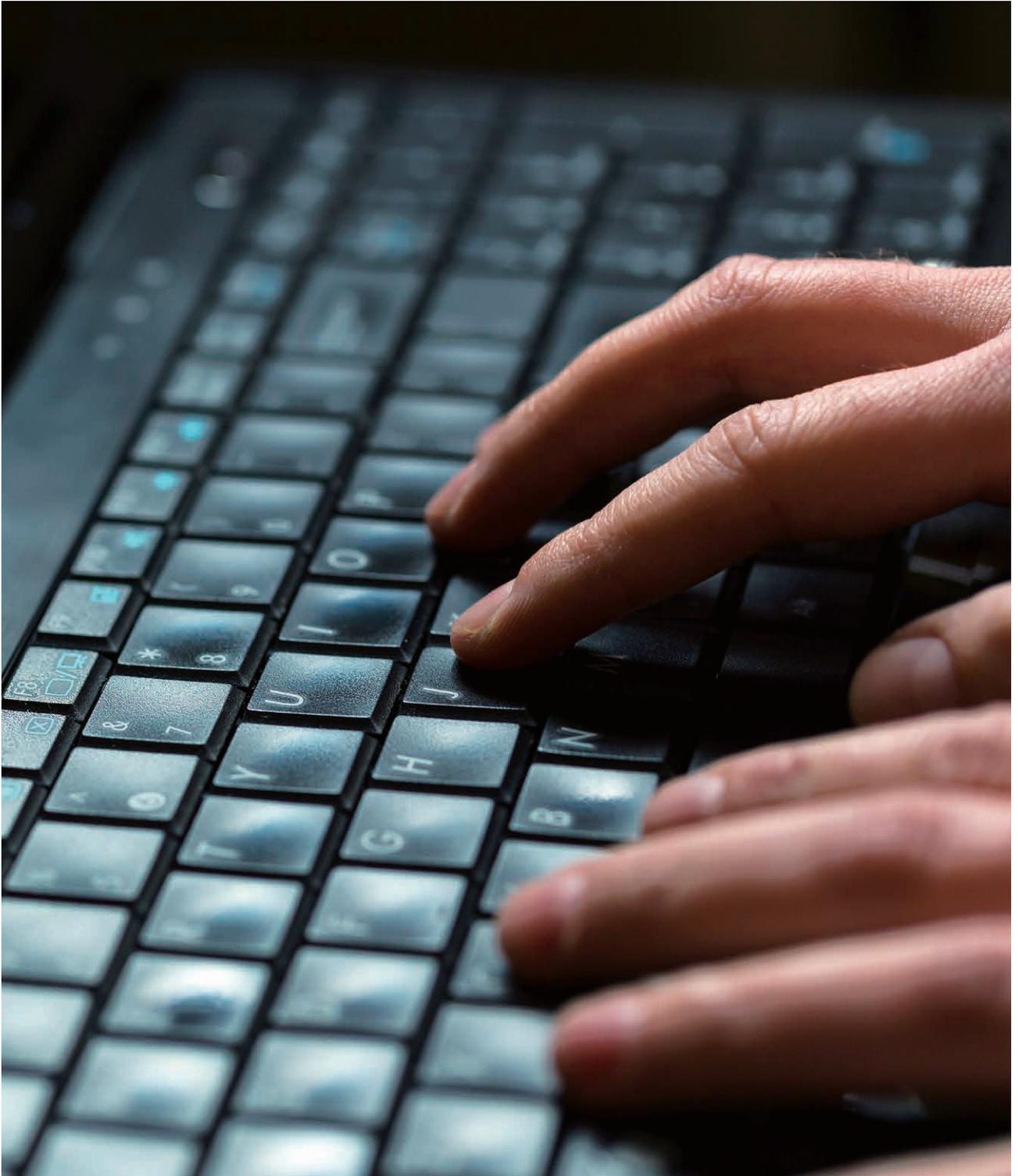
Par conséquent, MHI devra:

- respecter les lois sur la protection des données en vigueur dans les pays où la société opère,
- acquérir ou conserver les données personnelles d'un employé uniquement dans la mesure nécessaire au travail de l'employé chez MHI ou selon ce qui est exigé par la loi dans le pays spécifique où l'employé travaille, et
- s'assurer que l'accès aux données personnelles est limité aux personnes disposant d'une autorisation appropriée et ayant un besoin commercial évident d'accéder aux données.

Utilisation d'ordinateurs et d'e-mails appartenant à la société

Les employés doivent savoir que MHI possède toutes les données stockées sur les ordinateurs, ne se limitant pas seulement aux données des e-mails. Dans certaines conditions spécifiques et conformément aux lois et réglementations en vigueur, MHI aura le droit d'analyser l'utilisation de l'ordinateur et du courrier électronique par un employé afin de:

- garantir le bon fonctionnement de ses systèmes,
- vérifier la conformité de l'employé aux règles de sécurité informatique de MHI et aux autres politiques internes, et
- prévenir ou détecter les délits.





11.

Environnement professionnel et droits de l'homme

Travailler dans un environnement sûr

MHI considère ses employés comme sa ressource la plus importante pour atteindre ses objectifs et pense que tous les employés ont droit à un environnement de travail sûr et sécurisé où personne n'est exposé à des risques inutiles.

MHI s'engage à:

- revoir et améliorer continuellement ses procédures et directives concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail, et
- fournir aux employés la formation et les informations appropriées dont ils ont besoin pour gérer les risques dans leur propre environnement de travail que ce soit sur le site de MHI ou sur un autre site.

Pour étayer l'engagement de MHI, chaque employé doit:

- participer à toutes les formations obligatoires,
- réaliser uniquement les tâches pour lesquelles il est formé, compétent et apte,
- suivre les règles et procédures de sécurité sur le lieu de travail de MHI, y compris l'utilisation de toutes les normes et instructions pertinentes,
- afficher des pratiques de travail sûres et ne pas effectuer des tâches potentiellement dangereuses,
- aider à garantir que les autres (employés, sous-traitants et autres parties prenantes) suivent les règles et procédures de sécurité de MHI, et
- s'abstenir de travailler lorsque ses performances sont affaiblies par la maladie, une blessure, l'alcool ou toute autre substance, prescrite ou autre.



Respect et égalité

MHI est fermement engagé envers les droits de l'homme et les droits des employés tels qu'ils sont exprimés dans les conventions internationales pertinentes.

Avec ce Code de conduite, la société cherche à soutenir et à développer une culture d'entreprise unique. Cette culture favorise l'inclusion et la confiance mutuelle, où tous ceux qui travaillent pour MHI sont traités avec égalité, dignité et respect, sans tenir compte de leurs race, couleur, religion, convictions politiques, sexe, âge, origine nationale, orientation sexuelle, statut matrimonial ou handicap ni de toute autre caractéristique protégée par les lois nationales ou locales. MHI ne tolérera aucun traitement discriminatoire, quel qu'il soit.

MHI veillera à:

- n'avoir recours au travail obligatoire ou forcé sur aucun de ses sites,
- n'utiliser le travail des enfants sur aucun de ses sites,
- appliquer un cadre de rémunération juste, des horaires de travail et des prestations équitables, et à
- entretenir une communication ouverte avec ses employés conformément aux lois ou aux pratiques des pays dans lesquels la société opère.

Un environnement de travail sans harcèlement

Toutes les opérations de MHI devront être caractérisées par la confiance mutuelle et le respect pour l'individu.

Par conséquent, MHI ne tolérera pas:

- le harcèlement sexuel,
- toute autre forme de harcèlement, direct ou indirect, physique ou psychologique, oral ou non, et
- toute autre action ou activité créant un environnement de travail hostile pour ses employés.

12.

Contrôle du commerce

En tant qu'entreprise internationale, MHI fournit des produits et des services dans le monde entier. Dans le cadre de ces activités mondiales, nous devons nous conformer à tous les contrôles d'exportation en vigueur, aux lois et réglementations d'importation et douanières, et nous devons respecter les sanctions économiques applicables dans les pays où nous intervenons.

On parle d'exportation lorsqu'un produit, un service, une technologie ou une information est remis(e) à une contrepartie dans un autre pays. Il y a également exportation lorsqu'une technologie, une information technique, des schémas ou un logiciel sont fournis par quelque moyen que ce soit, y compris par fax, par téléphone, par voie orale ou par e-mail, à une personne à l'extérieur du pays ou, dans certaines juridictions, à un résident étranger ou à un ressortissant étranger. Les questions visant à savoir si une divulgation (y compris une divulgation à un résident étranger ou à un ressortissant étranger) constitue une « exportation » doivent être adressées à l'agent de commerce spécialisé dans la sécurité ou au service juridique.



Les employés participant aux activités d'exportation doivent comprendre tous les éléments de la transaction pour déterminer si des licences spécifiques sont requises. Des exigences de licences, ou d'autres restrictions commerciales ou embargos, sont imposées pour diverses raisons y compris sur les produits présentant une « double utilisation » avec des préoccupations concernant le développement d'armes de destruction massive ou d'utilisation militaire, ou d'autres sanctions commerciales ou embargos sur les armes. Il est essentiel de comprendre les détails de la transaction proposée car les contrôles commerciaux ont tendance à être complexes et leur application dépend largement des faits spécifiques pour chaque cas. Afin de déterminer si des licences spécifiques sont requises, les employés de MHI doivent vérifier des éléments clés de la transaction en posant les cinq questions fonctionnelles suivantes et en tenant compte des lois et réglementations en vigueur:



- Qu'exportez-vous? (Vérification de classification)
- Qui recevra vos articles? (Vérification de l'utilisateur et de l'utilisateur final)
- À quoi servent vos articles? (Vérification d'utilisation finale)
- Dans quel pays exportez-vous (y compris les réexportations connues)? (Vérification de la destination)
- Est-ce que la transaction semble suspecte et/ou manque de transparence? (Vérification de signal d'alarme)

L'exportation, la réexportation ou le retransfert d'équipement, de technologie ou de données techniques contrôlés doivent être conformes aux conditions de la licence d'exportation et à toute réglementation en vigueur. Les employés ne doivent s'impliquer dans les activités d'exportation et/ou d'importation que lorsque toutes les licences et les permis nécessaires ont été obtenus et que les employés comprennent totalement les exigences de tels licences et permis. De plus, si MHI reçoit du matériel, de la technologie ou des données techniques contrôlés de la part de tiers, les employés doivent s'assurer qu'ils comprennent intégralement les exigences des licences et permis les accompagnant.

La violation des lois et des réglementations en matière de contrôle du commerce peut avoir des répercussions graves pour la société et les individus impliqués, incluant la perte potentielle des privilèges d'exportation, des peines de prison et des sanctions civiles et pénales.

Nous sommes obligés de contrôler et de consulter les toutes dernières listes de pays/parties sanctionnés et de marchandises et services réglementés. En cas de doute, les employés doivent contacter l'agent de commerce spécialisé dans la sécurité ou le service juridique.

13.

Relation avec la politique

Activités politiques de l'entreprise

MHI peut, à sa discrétion, divulguer ses opinions politiques et participer à des initiatives gouvernementales si des organismes politiques ou publics l'y invitent. Dans de nombreux pays, cependant, on observe des restrictions juridiques strictes concernant les contributions (financières et non financières) aux élus, à leur personnel et aux partis politiques. Les employés ne doivent pas donner ni proposer de fonds de la société ni d'autres contributions de la société (directes ou indirectes) à des causes ou des activités de nature politique sans avoir obtenu l'approbation préalable du service juridique. La définition de contributions politiques est très vaste et celles-ci peuvent même inclure l'achat de tickets ou le prêt de ressources d'entreprise à un événement de collecte de fonds de nature politique. En principe, toutes les contributions politiques doivent être divulguées pour ne pas être interprétées comme de la corruption visant à influencer les destinataires de

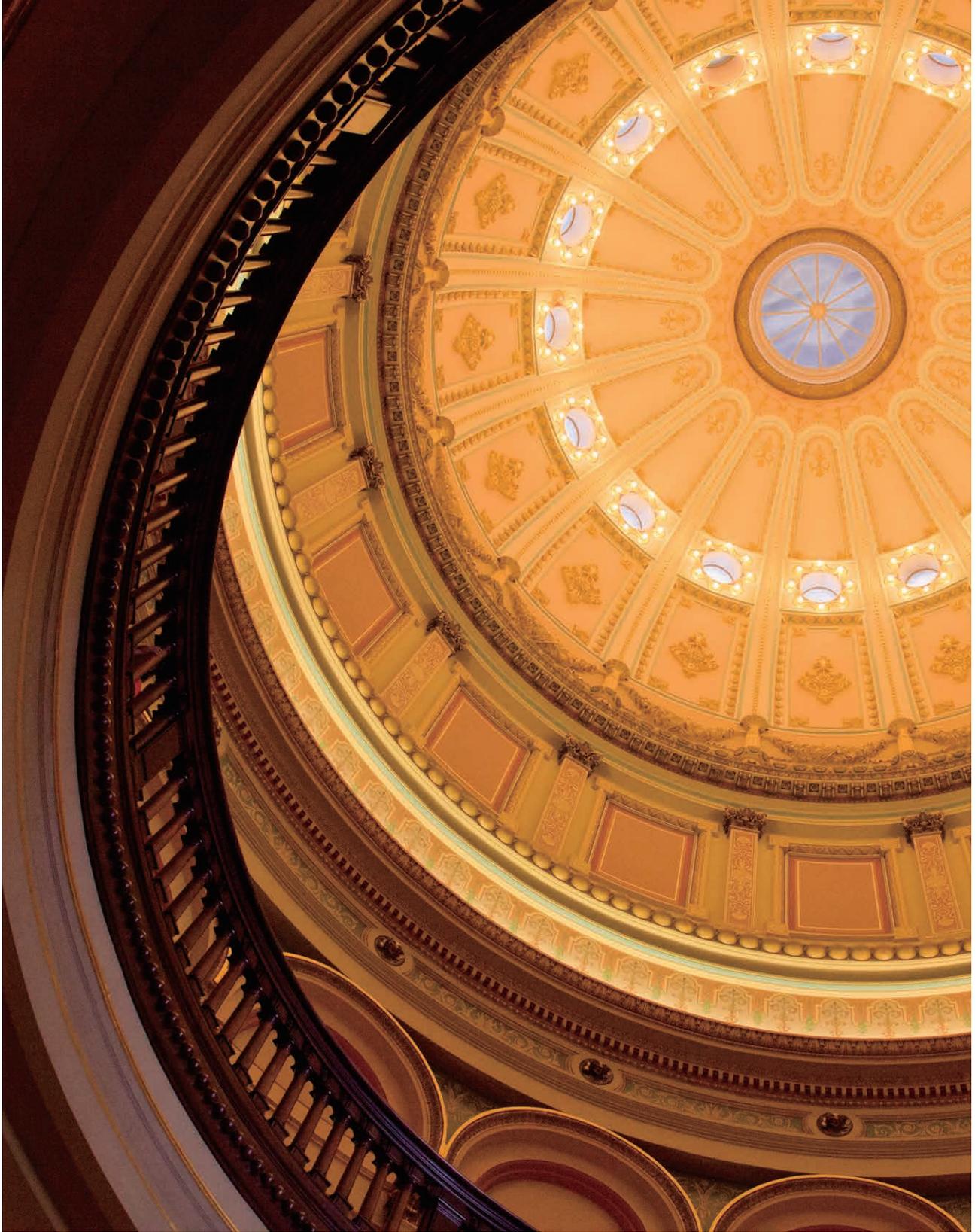
manière inappropriée.

Lobbying

Dans de nombreux pays, on observe également des règles strictes régissant les activités de lobbying d'entreprise, et selon lesquelles l'enregistrement des lobbyistes est parfois obligatoire. Le lobbying suppose une divulgation au gouvernement et couvre de nombreuses sortes d'activités. On pourra supposer que des employés sont impliqués dans des activités de lobbying si leur travail concerne:

- des contacts avec les législateurs, régulateurs, hauts fonctionnaires ou leur personnel,
- des activités commerciales et marketing en rapport avec des marchés publics, et
- des efforts pour influencer une action législative ou administrative.

Aucun employé de MHI ne doit participer à une activité susceptible d'être considérée comme du lobbying sans avoir obtenu l'approbation préalable du service juridique.



14.

Propriété de la société

Les actifs de la société sont les outils que nous utilisons tous pour atteindre les objectifs de l'entreprise. Ils peuvent être tangibles ou intangibles. La mauvaise utilisation ou la perte d'actifs de la société peut endommager les performances de l'entreprise ou sa stabilité financière.

Tous les actifs de MHI doivent être utilisés uniquement dans un objectif commercial valide, conformément aux directives et aux procédures de la société et dans l'intérêt de celle-ci.

Les actifs doivent être protégés et sauvegardés afin d'éviter leur perte.





Lorsqu'un employé crée une quantité importante de documentation écrite (comme un nouveau manuel), permet une avancée technologique, fait une découverte ou réalise une invention, ou encore développe une « amélioration » de quelque nature que ce soit pour les processus technologiques, de fabrication ou commerciaux de MHI, celui-ci doit immédiatement contacter le manager concerné et le service juridique afin de déterminer si son travail doit être protégé au moyen d'un brevet ou d'autres outils juridiques. Il ne doit pas tenter d'enregistrer la propriété intellectuelle lui-même avant que MHI n'ait eu l'opportunité de faire valoir ses droits à l'œuvre, à l'invention ou toute autre création.

15.

Intégrité financière



Toute décision commerciale concernant le développement futur d'une société du groupe est fondée sur les données, la documentation et les rapports. Il est essentiel que les rapports et la documentation soient honnêtes, précis et exhaustifs. En plus de l'exigence légale, un système de rapports adéquat et fidèle à la réalité présente une importance cruciale pour la direction de la société, les actionnaires et les autres parties prenantes ainsi que pour sa réputation et sa crédibilité.

L'intégrité et la transparence sont des éléments très importants pour MHI. Ainsi, toutes les données doivent refléter précisément les transactions et les événements. Cette approche concerne toutes les données de MHI et est particulièrement importante pour ses affaires financières et comptables.

MHI et ses employés doivent:

- Veiller à ce que chaque transaction soit autorisée correctement et enregistrée rapidement, honnêtement et précisément,
- ne jamais déformer la véritable nature d'une transaction,
- veiller à ce que toute la comptabilité soit conforme aux Principes comptables généralement acceptés (GAAP) adoptés par MHI, à moins que ces principes ne soient pas acceptables dans le cadre de lois ou d'exigences comptables spécifiques à un pays,
- éviter toute exagération, supposition et remarques désobligeantes dans les enregistrements commerciaux et les autres documents,
- ne jamais falsifier des enregistrements ni avoir recours à une comptabilité créative,
- prouver l'intégrité financière en soumettant ou en approuvant les demandes de remboursement de dépenses et
- veiller à ce que tous les documents soient conservés en toute sécurité afin de satisfaire aux exigences tant internes que juridiques.



Les employés doivent s'efforcer d'être précis lorsqu'ils préparent des informations pour la société, mais des erreurs commises en toute bonne foi peuvent occasionnellement se produire. Seul un effort intentionnel de déformer ou d'enregistrer incorrectement des transactions, ou de falsifier un dossier commercial de la société, constitue une violation du Code de conduite.

Si un employé est préoccupé ou souhaite se plaindre au sujet de pratiques comptables, de contrôles internes, de procédures d'audit ou du rapport financier, celui-ci doit être encouragé à consulter son manager, le service des RH ou le service financier. Dans le cas où l'employé ne serait pas à l'aise pour discuter de ces sujets avec son supérieur, le service des RH ou financier, il doit être encouragé à contacter le service juridique ou la ligne d'éthique.

Les employés ne doivent conclure des transactions au nom de MHI que lorsqu'ils ont l'autorité de le faire, soit parce qu'ils l'ont reçue par le biais d'une procuration soit parce que celle-ci est associée à leur position et que cela est documenté dans la matrice d'autorisation de la société.



16.

Lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est le processus selon lequel des individus ou des entités dissimulent des fonds illicites ou leur donnent une apparence légitime. Le blanchiment d'argent constitue un délit grave et est réglementée par des conventions internationales et des codes pénaux nationaux. Les transactions monétaires, y compris les virements bancaires et le change de devises, font désormais l'objet de contrôles de routine par les autorités nationales et internationales.

MHI ne cautionne pas, n'autorise pas et n'approuve pas le blanchiment d'argent.

Les employés doivent rechercher les irrégularités concernant les paiements effectués et doivent être prudents lorsqu'ils collaborent avec des partenaires commerciaux qui semblent manquer d'intégrité.

Voici quelques exemples de transactions qui pourraient présenter des irrégularités:

- paiements effectués dans des devises autres que celles précisées sur la facture,
- paiements effectués à destination ou en provenance de pays sans aucun rapport avec la transaction,
- tentative de réaliser des paiements en espèces ou équivalents,
- paiements effectués par un tiers non impliqué dans le contrat ou depuis un compte autre que le compte commercial habituel de la contrepartie,
- demandes ou tentatives d'effectuer des paiements pour chaque facture ou groupe de factures au moyen de plusieurs formes de paiement et
- demandes d'excédent de versement.

Les employés de MHI doivent signaler tout comportement ou requête suspect à l'intérieur de MHI, ou impliquant un tiers, au service juridique.

MHI attend de ses employés qu'ils exercent constamment une diligence raisonnable lors de l'établissement d'un contact avec de nouveaux partenaires commerciaux afin d'éviter et de détecter les transactions financières illégales.

17.

Suivi, rapports et sanctions

Suivi

Les managers de MHI dans chaque pays où MHI intervient doivent diffuser ce Code de conduite le plus largement possible et veiller à sa bonne application dans toute l'entreprise.

De plus, toutes les sociétés du Groupe MHI doivent régulièrement contrôler les employés et les activités de la société afin de vérifier la conformité aux lois locales et internationales et le respect du Code de conduite, conformément aux procédures nationales et dispositions légales en vigueur.

Une vaste organisation de conformité est en place au niveau du siège social, des domaines et des régions de MHI afin d'étayer l'application du programme de conformité international.

Signaler une violation du Code de conduite

Les employés sont vivement encouragés à agir rapidement lorsqu'ils sont confrontés à une violation réelle ou potentielle du Code de conduite.

Les employés doivent signaler les violations à leurs supérieurs hiérarchiques ou superviseurs. Lorsqu'un employé n'ose pas contacter son supérieur hiérarchique, il doit se rapprocher d'un autre représentant de la direction, du service juridique ou de la ligne d'éthique de son entreprise.



MHI prend très au sérieux les signalements de mauvaise conduite éventuelle. La société mènera une enquête de manière confidentielle, décidera si le Code de conduite ou une loi a été violé(e) et prendra des mesures correctives appropriées. Si un employé est impliqué dans une enquête, il doit alors coopérer totalement et répondre à toutes les questions de manière exhaustive et honnête.

Il est dans l'intérêt de MHI que les employés signalent les violations du Code de conduite. Ainsi, MHI ne tolérera pas de représailles envers quiconque ayant signalé une non-conformité au Code de conduite, que l'accusation puisse être étayée ou non. Toutes représailles envers un employé qui soulève un problème de manière honnête constitue une violation du Code de conduite.

Sanctions

Une violation du Code de conduite peut engendrer une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Dans les cas où une violation du Code de conduite suppose une transgression de la loi, cela peut donner lieu à des poursuites pénales.

Remarques

Code de conduite international du Groupe MHI

MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES, LTD.

Siège social

■ Marunouchi

3-2-3 Marunouchi, Chiyoda-ku, Tokyo, 100-8332, Japon
Téléphone: 81-3-6275-6200

■ Shinagawa

2-16-5 Konan, Minato-ku, Tokyo, 108-8215, Japon

■ Yokohama

3-3-1 Minatomirai, Nishi-ku, Yokohama-shi, Kanagawa, 220-8401, Japon

www.mhi.com