



CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE PROFESSIONNELLE

Adopté en 2015
Révisé le 18.12.2023

MOTAENGIL

Le Ton venant la Haute Autorité



Un Monde D'Inspiration

Chers collègues,

Le nom et la réputation de Mota-Engil SGPS, S.A. sont le fruit du dévouement et du travail acharné de chacun d'entre nous. Ensemble, nous avons la responsabilité de préserver et d'améliorer cette réputation. Notre objectif n'est pas seulement d'obéir aux lois, règles et réglementations qui s'appliquent à notre activité, mais aussi de nous efforcer d'atteindre des normes élevées en matière de conduite des affaires.

Nous gérons notre entreprise de manière directe, claire et éthique. Nous assumons l'entière responsabilité de nos actes et de nos paroles, et nous nous efforçons de créer un environnement de travail stimulant et motivant qui récompense le travail d'équipe. Nous respectons et reconnaissons les différentes méthodes de travail, ainsi que les différents style de vie et de culture.

Le présent Code d'Ethique et de Conduite Professionnelle ("code") donne un aperçu de nos valeurs professionnelles fondamentales, qui reposent sur notre éthique des affaires et notre engagement à l'égard de l'intégrité. Il s'applique à tous les membres de notre personnel, à nos directeurs, à nos consultants, à nos contractants et à nos sous-traitants, ainsi qu'à nos filiales dans le monde entier. Il résume certains de nos principes et politiques les plus importants. Ce code doit être appliqué conjointement avec les lois et réglementations régissant les juridictions dans lesquelles nous opérons.

Le contenu du code n'est pas nouveau. Les politiques exposées dans le Code font partie de la longue tradition du groupe Mota-Engil en ce qui concerne l'adoption de normes éthiques professionnelles. Nous vous conseillons de lire attentivement le code et de vous assurer que vous comprenez son contenu, les conséquences d'un non-respect et l'importance du code pour le succès de notre groupe.

Si vous avez des questions, contactez votre supérieur hiérarchique, le service de dénonciation du groupe ou toute autre personne identifiée dans le présent code. Si vous avez des doutes sur le caractère recommandable ou approprié d'une pratique ou d'une question particulière, vous devez demander un avis approprié.

Nous partageons tous la responsabilité de protéger les principes de ce code et d'attirer rapidement l'attention sur toute violation ou violation potentielle qui pourrait se produire. Si notre groupe veut offrir à son personnel un lieu de travail sain et un excellent environnement de travail, il est essentiel que chacun soit conscient de ces questions, que chaque question reçoive une réponse et que chaque difficulté soit abordée et résolue.

Carlos Mota Santos

Président du Conseil d'Administration
et Directeur Général

Notre Code

Objet

Mota-Engil SGPS, S.A. ("Mota-Engil" ou la "Société"), ses sociétés affiliées et ses succursales (le "Groupe") s'engagent à exercer leurs activités commerciales et leurs relations avec dévouement, engagement, professionnalisme, respect et intégrité.

L'objectif de ce Code d'Ethique et de Conduite Professionnelle ("Code") est d'établir les bases d'un comportement responsable, les devoirs et les règles générales de nature éthique et commerciale qui doivent régir la conduite de tous les employés et dirigeants du groupe dans l'exercice de leurs fonctions, conformément à l'objectif de Mota-Engil "Notre héritage nous inspire et nous engage à construire un monde meilleur" et à ses valeurs.

L'éthique commerciale de notre groupe repose sur le respect de plusieurs critères qui soutiennent la culture organisationnelle du groupe, en promouvant le respect des droits de l'homme. Ce code vise également à promouvoir l'intégrité du groupe en permettant à toutes les actions quotidiennes et individuelles de s'aligner sur la protection de l'environnement. Ainsi, outre la mise en œuvre et la promotion d'une culture de l'éthique et de la conformité axée sur la durabilité du groupe en tant que fonction de base pour la pérennité de l'entreprise, le code permet au groupe de partager ses valeurs dans le but de promouvoir sa crédibilité et sa réputation. La nature multisectorielle des activités du groupe et sa présence dans différents contextes géographiques justifient la formalisation des règles d'entreprise en tant qu'instrument permettant de renforcer la conscience

collective des employés et de favoriser une culture homogène partagée par tous.

Portée de la Mise en Œuvre

Notre groupe s'engage à respecter ce code et à appliquer les principes qui y sont énoncés dans toutes ses relations avec les parties prenantes.¹

Le groupe s'attend également à ce que ses parties prenantes connaissent le code et respectent les mêmes normes dans leurs relations avec le groupe et ses représentants.

Chacun doit se conformer à ce Code dans l'exercice de ses fonctions quotidiennes, car il établit un modèle de comportement cohérent avec la culture organisationnelle de notre groupe. Par conséquent, chaque fois que l'expression "employés" est mentionnée dans le Code, elle inclut tous ceux d'entre nous qui travaillent à tous les niveaux et à tous les échelons au sein de notre groupe.²

Le présent Code doit être interprété conjointement avec les autres politiques du groupe qui y sont mentionnées, telles que le programme d'intégrité et de conformité, ainsi qu'avec les politiques, règles et procédures supplémentaires que le groupe peut adopter de temps à autre et qui sont disponibles sur le portail interne de l'entreprise.

¹ Actionnaires, partenaires, clients, fournisseurs, employés, société et générations futures, secteur financier, entités publiques et régulateurs, associations, médias, superviseurs, auditeurs, accréditeurs et certificateurs, ONG environnementales et syndicats.

² Le terme "employés" (et les termes "nous", "notre" et "nos") désigne tous ceux d'entre nous qui travaillent à tous les niveaux et à tous les échelons de notre groupe, y compris les dirigeants, les administrateurs, les employés (permanents, à durée déterminée ou temporaires), les consultants, les contractants, les stagiaires, le personnel détaché, les travailleurs à domicile, les travailleurs occasionnels et le personnel intérimaire, les bénévoles, les stagiaires, les agents, les sponsors ou toute autre personne associée à nous, ou à l'une de nos filiales, succursales ou bureaux de représentation, ainsi que leurs dirigeants, administrateurs et employés, où qu'ils se trouvent.



Respect des Lois, Règles et Règlements

Le groupe respecte toutes les lois, règles, réglementations et normes professionnelles, dans tous les domaines, applicables dans le pays où les employés travaillent ou dans lequel le groupe exerce ses activités.

En ce qui concerne les lois contre la corruption, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, le groupe respecte les législations nationales et internationales, notamment la Loi contre les pratiques de Corruption à l'Etranger (Foreign Corrupt Practices Act - FCPA) et la loi britannique sur la corruption (UK Bribery Act), ainsi que les lignes directrices émises par des organismes intergouvernementaux tels que l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) et le Groupe d'Action Financière sur le Blanchiment de Capitaux (GAFI).

Signalement des Problèmes et Absence de Représailles

Dans sa quête de normes éthiques et de conduite élevées, le groupe compte sur ses employés et autres parties prenantes pour signaler les violations ou les violations possibles du code afin que l'entreprise puisse prendre les mesures appropriées pour enquêter et remédier à la situation, le cas échéant.

Le canal de dénonciation est le mécanisme exclusif et confidentiel (mis à disposition par Mota-Engil) pour la sécurisation et le signalement d'irrégularités et/ou d'actes répréhensibles, et est accessible via le lien suivant: <https://mota-engil.whispli.com/lp/raiseaconcern?locale=fr>.

Le groupe interdit toute forme de représailles à l'encontre des employés ou d'autres parties prenantes qui expriment des préoccupations, posent des questions, signalent des irrégularités, participent à une enquête ou refusent de participer à des activités suspectes, inappropriées ou illégales.³

³ Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site Whistleblowing and Non-Retaliation Policy

L'Engagement Avec Nos Collaborateurs

Santé et Sécurité

Nous nous engageons fermement à ce que notre lieu de travail soit exempt d'accidents mortels, de maladies professionnelles, de maladies et de blessures. C'est pourquoi la mise en œuvre effective d'une culture de la santé et de la sécurité au travail pleinement intégrée et diffusée sur tous les marchés où nous sommes présents est l'une de nos priorités.

Il s'agit d'un engagement fort, et nous sommes donc responsables de la vie et du bien-être de nos employés et des personnes susceptibles d'être influencées par nos activités, afin d'atteindre et de maintenir "ZÉRO accident mortel".

Le système de gestion de Mota-Engil dispose actuellement d'une politique SHEQ (sécurité, santé, environnement et qualité) intégrée, basée sur des exigences légales, contractuelles, internes et normatives.⁴

Diversité, Inclusion et Egalité

Chez Mota-Engil, nous pensons qu'une organisation plus résiliente et plus efficace passe par la mise en place d'une culture d'inclusion qui promeut la diversité, valorise les employés et favorise leur sentiment d'appartenance.

Conscient de l'univers multiculturel et des différences socio-économiques dans les pays où il est présent, le groupe Mota-Engil s'engage à garantir l'égalité de traitement et des chances, à éliminer la discrimination et à faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle, la vie familiale et la vie personnelle.⁵

Protection des Droits de l'Homme

Le groupe Mota-Engil applique une politique de tolérance zéro à l'égard de l'esclavage moderne, du travail des enfants, de la traite des êtres humains et de la discrimination injuste. Nous nous efforçons d'identifier, d'évaluer et de minimiser les impacts négatifs potentiels sur les droits de l'homme que nous causons ou auxquels nous contribuons, ou qui sont liés à notre activité, y compris par nos fournisseurs ou des tiers agissant en notre nom, grâce à une diligence raisonnable permanente et à une gestion appropriée.

Nous nous engageons à respecter pleinement toutes les lois, règles et réglementations applicables en matière de travail, à contribuer à l'abolition effective de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants, et à prendre des mesures immédiates et efficaces pour garantir leur élimination dans toutes les opérations auxquelles participe le groupe Mota-Engil. En outre, il est interdit d'employer, directement ou indirectement, ou de recruter des personnes qui ont été victimes de la traite des êtres humains.

Harcèlement et Discrimination

Le groupe Mota-Engil s'engage à favoriser un lieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et d'intimidation, où tous les employés peuvent travailler ensemble dans un esprit d'ouverture, de confiance et de respect des différences.

Les employés sont censés se traiter mutuellement avec courtoisie et respect. Ils doivent toujours éviter tout comportement sur le lieu de travail susceptible de créer une atmosphère d'hostilité, de discrimination ou d'intimidation.

Le groupe interdit le harcèlement sous toutes ses formes, y compris le harcèlement sexuel, et prendra des

⁴ Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site Safety, Health, Environment and Quality Policy (SHEQ)

⁵ Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site Gender Equality Plan



mesures appropriées et immédiates en réponse aux plaintes ou à la connaissance de violations de la politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination.⁶

Droits et Conditions de Travail

Nous nous engageons à respecter les droits fondamentaux du travail de l'Organisation Internationale du Travail, notamment le droit à la liberté d'association et à la négociation collective, ainsi que le droit à une rémunération égale pour un travail égal.

Nous respectons le droit des travailleurs à ce que les syndicats et les organisations représentatives de leur choix soient reconnus aux fins de la négociation collective, et nous nous engageons dans des négociations constructives, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, avec ces représentants en vue de parvenir à des accords sur les conditions d'emploi.

Données Personnelles et Vie Privée

Notre groupe ne recueille et ne conserve que les données personnelles requises par la loi ou nécessaires pour assurer l'efficacité des opérations du groupe. Le groupe garantit aux propriétaires de données personnelles le droit de consulter et de corriger leurs données personnelles, dans le strict respect des lois et réglementations applicables.

Reflétant sa vision et s'inscrivant dans l'objectif d'opérer de manière responsable au sein de la communauté dans laquelle elle est insérée et dans les relations avec ses clients, la protection de la vie privée et des données personnelles et leur traitement transparent et simple constituent des valeurs essentielles pour l'ensemble du groupe Mota-Engil.⁷

⁶ Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site Anti-Harassment and Discrimination Policy

⁷ Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site Policy of Privacy and Personal Data Protection

Notre Engagement Social et Environnemental

Environnement

Dans le plan stratégique de Mota-Engil, nous nous engageons à réduire et à contrôler notre impact sur l'environnement, en introduisant des principes de circularité dans toutes les activités, en augmentant l'approvisionnement en énergie renouvelable et en adoptant de nouvelles solutions commerciales durables.

Nous nous engageons également à améliorer continuellement les méthodologies utilisées pour calculer les émissions, conformément au protocole GHG et à l'approche du contrôle financier.⁸

Communautés

Cela fait partie de l'engagement à long terme de Mota-Engil de s'assurer que nous continuons à être des membres socialement actifs et responsables de la

société, en apportant une contribution positive et durable aux pays et aux communautés dans lesquels nous opérons.

Afin de contribuer à l'impact social positif de nos opérations, tous les efforts doivent être faits pour solliciter la participation des communautés locales aux travaux ou activités, par l'utilisation du savoir-faire, des biens, des matériaux et des services locaux, ou par l'emploi de main-d'œuvre directe.

Il est primordial de maintenir un engagement ouvert et une communication fluide avec les communautés concernées par nos opérations, afin de créer et d'entretenir des relations mutuellement bénéfiques basées sur la compréhension, la transparence et un comportement éthique.



⁸ Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site Sustainability Report

Responsabilité Sociale de l'Entreprise

La responsabilité sociale de l'entreprise définit l'engagement de Mota-Engil envers la planète et les personnes dans le cadre de ses activités. Cet engagement et toutes les actions qui en découlent sont volontaires, au-delà de la philanthropie, orientés vers de multiples parties prenantes, sociaux et environnementaux, afin de refléter les valeurs du groupe.

Des contributions caritatives ou des parrainages peuvent être accordés par le groupe ou en son nom, uniquement à des fins caritatives, éducatives, non lucratives ou culturelles, et lorsque les activités promues sont conformes aux valeurs et aux principes éthiques du groupe.

Les sociétés du groupe et les employés doivent s'assurer que toute contribution caritative ou tout parrainage est effectivement destiné à des fins caritatives ou sociales adéquates et qu'il ne sera pas utilisé comme un moyen commode d'acheminer des pots-de-vin.⁹

La Fondation Manuel António da Mota (FMAM)

La Fondation Manuel António da Mota (FMAM) est un instrument important de notre politique de responsabilité sociale en tant que manifestation organisée et structurée d'une gestion éthique et socialement engagée au nom d'une citoyenneté d'entreprise active et participative.



⁹ Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site Corporate Social Responsibility and Donations Procedure

Agir avec Intégrité

Le groupe s'engage à mener toutes ses activités et tous ses partenariats avec intégrité et professionnalisme, de manière juste et honnête, tout en respectant toutes les lois applicables.

Corruption et Pots-de-Vin

Le groupe a adopté une politique de tolérance zéro à l'égard des pots-de-vin et de la corruption, interdisant ces actes sous quelque forme que ce soit, directement ou par l'intermédiaire d'autres personnes, partout dans le monde.

Il est interdit aux employés du Groupe Mota-Engil et à tous ses représentants de se livrer à la corruption et de demander, d'accepter, d'offrir, de fournir ou d'autoriser des pots-de-vin de quelque nature que ce soit, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public.

Les fonctionnaires sont tenus d'effectuer leur travail sans recevoir de paiements supplémentaires pour accélérer ce travail. Il est donc interdit aux employés d'effectuer des paiements de "facilitation" ou de "graissage" et ils doivent éviter toute activité qui pourrait conduire à, ou suggérer, qu'un paiement de facilitation ou un pot-de-vin sera effectué ou accepté par eux ou par toute autre personne de notre groupe.¹⁰

Blanchiment de Capitaux et Financement du Terrorisme

Le groupe a adopté une politique de tolérance zéro à l'égard du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme, interdisant ces actes sous quelque forme que ce soit, directement ou par l'intermédiaire d'autres personnes, partout dans le monde.

Le blanchiment d'argent est le processus par lequel des individus ou des entités tentent de dissimuler des fonds illicites, tels que les produits du crime, ou de les faire passer

pour des fonds légitimes. Le financement du terrorisme consiste à utiliser l'argent pour financer le terrorisme.

Concurrence Loyale

O Grupo adotou uma política de Le groupe a adopté une politique de tolérance zéro à l'égard des pratiques anticoncurrentielles et interdit de tels actes sous quelque forme que ce soit, que ce soit directement ou par l'intermédiaire de tiers, partout dans le monde.

Les accords, pratiques concertées et décisions d'associations d'entreprises qui ont pour objet ou pour résultat d'empêcher, de fausser ou de restreindre la concurrence ne sont pas tolérables, où que ce soit dans le monde où nous opérons.¹¹

Transactions Entre Parties Liées

Mota-Engil est conscient que les transactions avec des parties liées peuvent nuire aux entreprises et à leurs actionnaires.

Par conséquent, chaque fois que le groupe est partie à une transaction avec une partie liée, y compris les actionnaires qualifiés, les administrateurs du groupe, les autres personnes exerçant une influence significative et leurs associés, des procédures spécifiques doivent être envisagées comme une garantie nécessaire à la protection adéquate des intérêts des entreprises et des actionnaires qui ne sont pas des parties liées, y compris les actionnaires minoritaires.¹²

Fournisseurs, Clients et Autres Partenaires Commerciaux

Nous nous engageons à respecter les normes de qualité et d'intégrité les plus strictes dans toutes nos activités commerciales, et nous attendons des tiers qui font affaire avec le groupe Mota-Engil qu'ils partagent cet engagement et respectent les normes de Mota-Engil en matière de travail, de santé et de sécurité, d'environnement et d'éthique commerciale.

¹⁰ Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site Anti-Corruption and Bribery, Anti-Money Laundering and Counter-Terrorist Financing Policy

¹¹ Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site Fair Competition Policy

¹² Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site Related Party Transactions Policy



Les tiers doivent veiller à ce que cette exigence soit étendue à toutes les sources secondaires qu'ils emploient.

Mota-Engil espère tirer parti de l'ampleur économique de ses achats pour garantir et influencer l'adoption de pratiques respectueuses des Droits de l'Homme dans la société, en contribuant à l'élimination de toute forme d'esclavage moderne, de travail des enfants ou d'exploitation des êtres humains, quelle qu'elle soit, dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement.

En outre, notre groupe respecte les sanctions nationales et internationales applicables. Ainsi, avant d'entamer une relation d'affaires ou une transaction occasionnelle avec un tiers, une évaluation des risques et une diligence raisonnable doivent être effectuées. Les contreparties nouvelles et existantes doivent être dûment approuvées conformément à notre procédure relative aux tiers.¹³

Les fournisseurs qui entretiennent une relation commerciale avec notre groupe font l'objet d'un suivi de leurs performances, sur la base de critères conformes à la procédure spécifique du fournisseur. Cette évaluation est communiquée au fournisseur afin de s'assurer que les attentes sont claires et qu'en cas de classification négative, elle entraîne l'interruption de toute relation commerciale avec le groupe.

Dons et Hospitalités

Notre groupe s'engage à mener ses activités avec ses clients, ses fournisseurs et ses sous-traitants dans un environnement où les décisions sont prises en toute indépendance et intégrité.

Le groupe autorise l'offre et la réception de cadeaux d'une valeur nominale ou symbolique, ainsi qu'une hospitalité et des divertissements raisonnables à des clients du groupe ou à d'autres tiers, ou de la part de ces derniers. Les offres en espèces (ou les équivalents en espèces

¹³ Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site Third Party Procedure

tels que les mandats ou le paiement de dépenses personnelles) sont interdites et ne doivent jamais être faites.¹⁴

Investissements de la Communauté

Dans le cadre d'un appel d'offres, une entreprise du groupe peut s'engager à financer la construction d'un équipement public ou d'une prestation similaire. La valeur de ces investissements communautaires peut être très élevée et, dans certains pays, ils sont exigés par les gouvernements. Ce lien direct avec un contrat et cette valeur financière et souvent politique élevée les rendent très risqués.

Les fonds et les ressources du groupe ne doivent pas être utilisés pour générer un avantage intangible indirect de prestige accru pour un gouvernement, un parti ou un fonctionnaire, dans l'intention d'obtenir un avantage commercial ou tout autre avantage dans la conduite des affaires.

Engagement en Faveur de la Qualité

Le système de gestion de notre groupe, traduit par la politique intégrée en matière de Sécurité, de Santé, d'Environnement et de Qualité (SHEQ), comprend l'engagement et l'implication de nos parties prenantes, avec un accent particulier sur la satisfaction de nos clients, soutenue par une bonne relation et basée sur l'excellence de la qualité des produits et des services.

Notre politique est basée sur des processus stratégiques et son orientation est applicable à tous les employés et à la chaîne d'approvisionnement, garantissant la mise en œuvre des exigences légales, normatives, contractuelles et minimales de Mota-Engil.¹⁵

Le système de gestion intégré est certifié par une partie externe sur la base des normes ISO, ce qui lui confère une reconnaissance internationale.



¹⁴ Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site Gifts and Hospitalities Procedure

¹⁵ Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site Safety, Health, Environment and Quality Policy (SHEQ)

Les Garanties de L'Entreprise

Actifs du Groupe

Ce code exige que nous protégeons les actifs de notre groupe et que nous veillions à ce qu'ils soient utilisés efficacement à des fins commerciales légitimes. Le vol, la négligence et le gaspillage ont tous un impact direct sur la rentabilité de notre groupe. Les employés doivent prendre des mesures pour éviter les dommages, le vol ou l'utilisation inappropriée des biens du groupe. Lorsqu'un salarié quitte le Groupe, il doit restituer tous les biens du Groupe qui sont en sa possession. Sauf autorisation spécifique, les biens du Groupe, y compris les équipements, le matériel, les ressources et la propriété intellectuelle, ne doivent être utilisés que pour les besoins de l'activité du Groupe. Les employés veilleront sur les fonds et les actifs du Groupe comme s'il s'agissait des leurs, en les protégeant contre l'utilisation inappropriée, la perte, la fraude ou le vol.

Les ressources et les actifs mis à la disposition d'un employé par notre groupe sont la propriété du groupe et l'employé ne peut pas les utiliser à des fins personnelles ou privées.

Les Conflits D'Intérêts

Les employés du groupe doivent éviter les conflits d'intérêts éthiques, juridiques, financiers, personnels ou autres, et veiller à ce que leurs activités et leurs intérêts n'entrent pas en conflit avec leurs obligations.

Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un employé fait passer ses intérêts personnels avant ceux du Groupe et que ces intérêts personnels influencent indûment les jugements, les décisions ou les actions de cet employé dans le cadre de son travail.

Mota-Engil a mis en place une procédure

pour examiner et prévenir les conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus. Elle prévoit des exigences en matière de divulgation des conflits d'intérêts potentiels et la procédure à suivre pour obtenir un examen des conflits d'intérêts.¹⁶

Informations Confidentielles et Initiés

No decurso do seu trabalho no nosso
Dans le cadre de leur travail au sein de notre Groupe, les employés peuvent prendre connaissance de faits concernant son activité, ses projets, ses opérations ou ses secrets commerciaux qui ne sont pas connus du public ou de nos concurrents.

Notre Groupe obéit et se conforme aux lois relatives aux valeurs mobilières, en veillant à ce que les informations privilégiées soient sécurisées et protégées. Les informations privilégiées sont des informations de nature précise qui ne sont pas mises à la disposition du public et qui sont liées, directement ou indirectement, à notre Groupe ou aux titres de notre Groupe. La divulgation de telles informations au public aurait probablement un effet significatif sur le prix des titres de notre Groupe.¹⁷

Tous les employés ne doivent pas divulguer les informations qui leur sont confiées par le groupe, ses fournisseurs ou ses clients, sauf s'ils sont autorisés à le faire ou si la loi l'exige. Si un employé estime qu'il a pu divulguer des informations confidentielles, il doit en informer immédiatement son supérieur hiérarchique.

L'obligation des employés de traiter les informations de manière confidentielle ne prend pas fin lorsqu'ils quittent notre groupe. Lorsqu'un contrat de travail prend fin, les employés doivent restituer tout ce qu'ils ont en leur possession et qui appartient au groupe, y compris tous les documents et autres matériels contenant des informations confidentielles appartenant au groupe et

¹⁶ Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site Conflicts of Interest Procedure

¹⁷ Pour plus d'informations sur les informations d'initiés, la définition des initiés et leurs obligations, veuillez consulter le site web de la Commission européenne Service Order Nr. 002/2017

à ses clients ou fournisseurs. Les employés ne peuvent pas divulguer d'informations confidentielles à un nouvel employeur ou à toute autre personne lorsqu'ils cessent d'être employés par le Groupe.

Registres Comptables de L'Entreprise

Notre groupe doit enregistrer toutes ses activités financières conformément aux lois et aux normes comptables applicables. Toutes les transactions doivent être dûment autorisées et enregistrées de manière complète et précise. Il est strictement interdit d'enregistrer ou de documenter des informations fausses ou trompeuses.

Tous les documents irremplaçables et essentiels à la poursuite des activités de notre groupe doivent être identifiés et conservés en lieu sûr dans les locaux de notre groupe.

Si une personne apprend ou soupçonne que quelqu'un a falsifié les comptes du groupe, elle doit le signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique ou à la direction du groupe Group's Whistleblowing Channel. La dissimulation d'informations à la direction ou aux auditeurs pourrait porter gravement préjudice à notre groupe.

Procédures Disciplinaires pour Infraction

L'objectif de notre Groupe est de déployer tous les efforts raisonnables pour empêcher l'apparition de comportements contraires au présent Code et à nos politiques et d'y mettre un terme dès qu'il est raisonnablement possible de le faire s'ils sont détectés. Les employés qui enfreignent le présent Code ou toute autre politique du groupe peuvent faire l'objet de procédures disciplinaires appropriées, qui peuvent inclure une formation complémentaire, une rétrogradation, une réduction de salaire, un avertissement, une suspension ou un licenciement.



MOTÆENGIL

Un Monde D'Inspiration

