

CODE DE CONDUITE

Octobre 2017

ERSIGROUP

**ENGINEERED REINFORCING
STEEL INDUSTRIES**

INDICE

1. OBJET	3
2. CADRE D'APPLICATION	5
3. ENTRÉE EN VIGUEUR	6
4. VALEURS CORPORATIVES	7
4.1. Mission.....	7
4.2. Vision.....	7
4.3. Valeurs	8
5. PRINCIPES DE BASE DE COMPORTEMENT	10
5.1. Respect de la légalité	10
5.2. Intégrité et éthique	10
5.3. Respect aux Droits Humains	10
5.4. Transparence.....	11
6. RÈGLES DE CONDUITE	12
6.1. Traitement respectueux et interdiction de la discrimination.....	12
6.2. Abolition du travail des enfants.....	12
6.3. Égalité d'opportunités.....	13
6.4. Promotion de l'équilibre personnel et professionnel	13
6.5. Sécurité et santé au travail	13
6.6. Respect de l'intimité et de la confidentialité de l'information des employés...	14
6.7. Information réservée et confidentielle	15
6.8. Utilisation et protection d'actifs et de ressources du Groupe.....	16
7. RESPECT DES LOIS APPLICABLES	18
7.1. Corruption	18
7.2. Cadeaux et attentions.....	18
7.3. Prévention de Blanchiment de capitaux.....	20
7.4. Concurrence loyale	21
7.5. Enregistrement de l'information financière	21
8. RELATION AVEC DES TIERS ET LE MARCHÉ	23
8.1. Transparence, création de valeur et gouvernement corporatif	23
8.2. Confidentialité	23
8.3. Relation avec des clients.....	24
8.4. Relation avec actionnaire	24
8.5. Relation avec les fournisseurs et les contractants.....	24
8.6. Relation avec les Administrations.....	25
8.7. Conflits d'intérêts	26
9. RELATION AVEC LA COMMUNAUTÉ	28
9.1. Protection de l'environnement	28
9.2. Engagement social.....	28
10. ACCEPTATION ET CONFORMITÉ DU CODE	29

1. OBJET

Le Code de Conduite (dorénavant le « Code ») constitue la déclaration expresse et formelle des valeurs, principes et règles de comportement qui doivent régir la conduite des Organismes qui intègrent le Groupe ERSI (dorénavant le « Groupe ») et des personnes qui en dépendent, dans le développement de leurs activités et le respect de leurs fonctions, et dans leurs relations de travail, commerciales et professionnelles, afin de parvenir à une éthique d'entreprise universellement acceptée.

En ce qui concerne ce Code, « Groupe » ou « ERSI » se réfèrent aussi bien à ERSI Hold, S.a.r.l., qu'au groupe de sociétés dirigé par cette entreprise, qui inclut toutes les entreprises qu'elle contrôle directement ou indirectement. L'on considère qu'il existe un « contrôle » si l'on possède la majorité des droits de vote du Conseil d'Administration.

Le processus d'internationalisation a conduit le Groupe à une nouvelle dimension, où la diversité de personnes et de scénarios est une valeur intrinsèque et, dans ce cadre global, tous les membres d'ERSI assument l'engagement ferme de respecter la législation en vigueur du pays où ils opèrent en respectant les bonnes utilisations et les coutumes.

C'est pour cela qu'ERSI s'est dotée de normes, de valeurs et de principes généraux qui inspirent et servent d'interprétation à une série de règles de conduite qui régiront l'application collective des engagements du Groupe, le respect effectif des droits humains et de travail et l'intégration, dans la culture corporative, de tout le collectif de personnes, avec sa complexité et sa diversité.

Le Code, qui aspire à partager avec tous les groupes d'intérêt les valeurs corporatives qui font partie de la culture d'entreprise d'ERSI, a pour objet de :

- Développer les modèles et les règles de conduite professionnelle, éthique et responsable qui doivent guider, dans l'exercice de leur activité, toutes les personnes qui composent le Groupe.
- Prévoir l'existence de comportements délictueux et tout comportement illicite par les personnes soumises à ce Code dans l'exercice de leur activité professionnelle.
- Établir les mécanismes de suivi et de contrôle nécessaires pour en garantir le respect.

La nature de ce Code ne prétend pas comprendre toutes les possibles situations qui peuvent se présenter. Son objectif est de proposer un cadre de référence permettant de mesurer toute activité.

2. CADRE D'APPLICATION

Le Code de Conduite d'ERSI est applicable à toutes les sociétés filiales ou objet de participation majoritaire par rapport auxquelles, directement ou indirectement, un contrôle effectif est exercé par ERSI Hold, S.a.r.l, indépendamment de leur situation géographique ou de leur activité, et à toutes les personnes qui en sont membres :

- Aux membres des Conseils d'Administration d'ERSI Hold, S.a.r.l., ou d'autres Sociétés du Groupe.
- Au personnel dirigeant.
- Aux employés de l'une quelconque des sociétés qui composent le Groupe.
- Sa connaissance sera également promue auprès des clients, des fournisseurs, des actionnaires et d'autres groupes d'intérêt qui prêtent des services à l'organisation.

ERSI encouragera l'adoption de principes et de valeurs similaires à ceux de ce Code dans les entreprises dans lesquelles elle participe, même sans en avoir le contrôle, ainsi qu'auprès de ses fournisseurs, contractants, collaborateurs et autres associés. ERSI comprend que l'application du principe de contrôle nécessaire en matière d'éthique et de respect s'attache à ce que ses contreparties disposent des modèles d'éthique et de respect et atténuent les risques en la matière dans leurs relations avec des tiers.

Le présent Code de Conduite est la base et le fondement du Modèle de respect réglementaire et de Prévention Pénale (dorénavant, Modèle de respect réglementaire) et de ses normes de développement.

Il existe des normes de respect obligatoire qui peuvent reprendre, totalement ou partiellement, certains des principes de ce Code, mais l'intention du Groupe, en l'approuvant, est d'aller au-delà de ce qu'établissent les normes, d'en respecter et d'en exiger le respect, indépendamment de ce que peuvent prévoir les lois à chaque moment.

S'il existe des lois, des pratiques ou des procédures internes applicables aux personnes physiques et morales soumises à ce Code, et qui sont plus strictes que ses dispositions, celles-ci auront prééminence.

ERSI veillera à ce que les principes établis dans ce Code soient observés dans toutes les Sociétés auxquelles elle participe.

Les employés ont l'obligation de participer à des cours de formation et de mise à jour dans la connaissance et dans l'application du Modèle de respect réglementaire qu'organisera le Responsable de respect réglementaire.

3. ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent Code entre en vigueur pour tous les employés à partir de la publication de son texte dans l'intranet, après approbation par le Conseil d'Administration du Groupe, et il restera en vigueur tant que ledit Conseil n'approuvera pas sa mise à jour, sa révision ou sa dérogation.

Le Code sera révisé et mis à jour avec la périodicité qu'indiquera le Conseil d'Administration, qui s'engage à assurer l'effectivité du Modèle de respect réglementaire du Groupe et à mettre à jour ses contenus avec la fréquence nécessaire pour assurer qu'il est adapté aux principales questions d'éthique et de respect de l'Entreprise.

Les révisions et les mises à jour éventuelles respectent les engagements acquis par ERSI en matière de Responsabilité Sociale Corporative et de Bon Gouvernement et, en tout cas, les changements qui se produiraient dans les activités développées par le Groupe et dans la législation en vigueur applicable.

4. VALEURS CORPORATIVES

4.1. Mission

Développer l'industrie d'armatures d'acier pour béton, dans les principaux projets de construction au niveau mondial, en recherchant des synergies entre les différentes activités réalisées et afin de positionner le Groupe sur des marchés présentant un potentiel de développement élevé.

Proposer à nos clients et à la société en général, des solutions intégrales, innovatrices et sûres, qui respectent l'environnement.

Renforcer les capacités et les qualités des personnes et garantir notre valeur dans le futur, en recherchant l'excellence à travers le travail en équipe et en développant une organisation capable d'atteindre nos objectifs.

Apporter de la valeur stratégique clé à nos partenaires dans le développement de marchés à potentiel, pour positionner comme leaders les entreprises conjointes établies.

Augmenter la valeur de l'Entreprise et assurer la rentabilité et la solidité financière prévues.

4.2. Vision

Être l'entreprise multinationale de référence dans l'industrie de l'acier pour béton, leader sur les marchés clef et engagée sur le succès de nos clients, en apportant des solutions propres à valeur ajoutée élevée sous la prémisse interne d'amélioration continue de notre point de vue basé sur la qualité à la recherche de l'excellence.

Être une équipe humaine responsable, motivée, capable d'identifier et de matérialiser toutes les opportunités qui contribuent à la croissance durable de l'organisation et de la société.

4.3. Valeurs

Les valeurs d'ERSI forment le noyau de sa culture d'entreprise. Elles définissent notre caractère et, comme résultat, créent une identité unique qui est perçue positivement par nos employés et par nos clients.

C'est sur le chemin entre ce que nous faisons (Mission) et où nous voulons arriver (Vision), que nos valeurs s'inscrivent, et elles agissent comme un code éthique pour toute l'organisation.

- **Notre engagement.** Fournir des produits et des solutions différenciés et comprenant de la valeur ajoutée pour nos clients.
Notre engagement est de détecter, comprendre et devancer les besoins, les risques et les opportunités existant sur le marché.
Les problèmes de nos clients deviennent nos défis ; les solutions que nous proposons sont leur succès.
- **Nos forces.** Nous gérons toute la chaîne de valeur de l'activité de l'acier élaboré, en produisant de la valeur ajoutée chez les clients.
Fournir les meilleurs matériaux possibles, en conduisant les systèmes industriels, les installations et les produits ; des solutions d'ingénierie sur mesure et des activités d'assemblage in situ avec notre principe « un seul interlocuteur pour tous les besoins du client ».
Capables et disposés à développer des alliances stratégiques durables dans le temps avec les entreprises de sidérurgie et les distributeurs, leaders du marché, suivant les besoins.
- **Notre organisation.** Une structure de réseau intelligente.
Nous encourageons l'engagement plein, la vision globale et une proactivité d'affaires importante.
La flexibilité, le point de vue mondial et le travail en équipe multidisciplinaire sont la colonne vertébrale de notre organisation.

- Nos personnes. Notre meilleur actif.
Leadership, renforcement, reconnaissance, développement, confiance mutuelle et conduite éthique sont les six piliers sur lesquels nous basons le meilleur actif dont nous disposons : nos personnes.
- Notre façon de faire des affaires. Responsabilité, professionnalisme et respect.
Nous développons des relations commerciales à long terme sur la base de notre fiabilité et de notre réputation.
Méthodologie, engagement, flexibilité et orientation au client sont le noyau de notre point de vue orienté vers le marché.
Engagés envers la Responsabilité Sociale Corporative.
- Notre objectif final. Permettre la croissance durable de notre entreprise.
Développer une équipe humaine en inspirant la mentalité d'entreprise, la pensée internationale, la passion, l'optimisme et la citoyenneté responsable, tout en respectant la diversité.
Maximiser la rentabilité à long terme, sans dette, en finançant notre croissance grâce aux ressources propres, en réduisant ainsi le risque tout en garantissant un rendement durable de notre entreprise à moyen et long terme.

Ces valeurs constituent la base sur laquelle se base ce Code, la base notre activité et de notre crédibilité extérieure et elles établissent les règles générales d'action qui doivent être observées par toutes les personnes du Groupe dans leur activité professionnelle.

5. PRINCIPES DE BASE DE COMPORTEMENT

5.1. Respect de la légalité

Les activités d'affaires et professionnelles d'ERSI seront développées en respectant strictement la légalité en vigueur dans chacun des pays et des territoires où elles sont développées, en tenant compte de l'esprit et de l'objectif de cette dernière et en évitant des conduites qui, sans enfreindre la légalité, contreviennent aux valeurs, aux principes et aux comportements éthiques établis dans le présent Code.

Les engagements et les obligations assumés par l'organisation seront également intégralement respectés dans leurs relations contractuelles avec des tiers, ainsi que dans le cadre des utilisations et des bonnes pratiques des pays où elle exerce son activité.

Le Groupe respectera et observera les décisions judiciaires et/ou administratives qui seraient prises, mais se réserve le droit de recourir, auprès de toutes les instances opportunes, les décisions mentionnées ou les résolutions si elles sont considérées comme non adaptées au Droit et si elles nuisent à ses intérêts.

5.2. Intégrité et éthique

Toutes les personnes devront avoir un comportement irréprochable dans leur activité professionnelle, nécessairement aligné sur l'éthique, la rectitude et l'honnêteté, en évitant toute forme de corruption et en respectant les circonstances et les nécessités particulières de tous les sujets impliqués dans les activités d'entreprise et professionnelles d'ERSI.

5.3. Respect aux Droits Humains

Toute action du Groupe et des personnes qui l'intègrent respectera scrupuleusement les Droits Humains et les Libertés Publiques inclus dans la Déclaration Universelle des Droits Humains des Nations Unies.

5.4. Transparence

Diffuser une information adéquate, fidèle et complète de notre gestion. Une information véridique et vérifiable. Une communication claire, interne et extérieurement.

Ces principes de base se traduiront dans le respect des engagements qui sont repris ci-après.

6. RÈGLES DE CONDUITE

6.1. Traitement respectueux et interdiction de la discrimination

ERSI assume la responsabilité de maintenir un environnement de travail libre de toute discrimination, dans lequel règne la confiance, le respect de la dignité des personnes, la cordialité et l'effort de travail en équipe. ERSI interdit expressément toute conduite impliquant un harcèlement à caractère personnel ou un abus d'autorité, ainsi que toute autre conduite qui pourrait générer un environnement de travail intimidant, offensif ou hostile.

Tout employé doit être traité de manière juste et respectueuse par ses supérieurs, ses subordonnés et ses collègues, en aidant à la création d'une atmosphère de travail commode, saine, et en s'abstenant d'employer toute conduite offensante ou qui supposerait toute forme de discrimination.

6.2. Abolition du travail des enfants

ERSI manifeste son engagement et son lien avec les droits humains et de travail reconnus dans la législation nationale et internationale et avec la totalité du contenu du Pacte Mondial des Nations Unies, en respectant les standards internationaux pour la protection des droits et des libertés fondamentaux des personnes concernées par ses activités. Concrètement, elle manifeste son rejet total envers le travail des enfants et toute sorte de travail forcé, obligatoire, ou sous contrainte, et elle s'engage à respecter la liberté d'association et de négociation collective.

ERSI n'admet pas le travail des enfants, n'y recourra pas et n'incorporera à son activité commerciale aucun produit ou service qui en proviendrait, dans aucun des pays où elle agit, et elle veillera au respect des dispositions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) par rapport au travail des mineurs. Elle exigera de tous ses employés et fournisseurs le respect strict de ce principe.

6.3. Égalité d'opportunités

Tous les employés jouiront d'égalité d'opportunités pour le développement de leur carrière professionnelle indépendamment de leur âge, leur sexe, leur état civil, leur race, leurs croyances et leur nationalité. ERSI s'engage à établir une politique effective d'égalité d'opportunités pour permettre à ses employés de développer leur activité professionnelle sur la base du principe du mérite. Les décisions de promotion se baseront toujours sur des circonstances et des évaluations objectives.

ERSI s'engage également à maintenir une politique pour l'apprentissage et la formation personnelle et professionnelle de ses employés.

Les employés d'ERSI respecteront la politique d'égalité d'opportunités dans leur cadre professionnel et soutiendront l'apprentissage personnel et professionnel de leurs collègues.

ERSI favorisera activement la diversité de genre, la pluralité de la formation et l'expérience de ses employés.

6.4. Promotion de l'équilibre personnel et professionnel

ERSI évalue les bénéfices, pour l'employé et pour l'entreprise, de l'existence d'un équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles de ses employés, et elle favorisera donc des mesures destinées à concilier ces deux domaines.

6.5. Sécurité et santé au travail

ERSI fournira aux employés d'entreprises de son Groupe un environnement sûr et stable et elle s'engage à mettre constamment à jour les mesures de prévention de risques professionnels, ainsi qu'à respecter scrupuleusement la réglementation applicable en la matière dans tous les lieux où elle développe ses activités commerciales. Elle promeut également l'application des normes mentionnées par les entreprises collaboratrices, sous-traitants et fournisseurs avec lesquels elle opère.

Tous les employés sont responsables de connaître les normes de santé et de sécurité au travail, d'en observer le respect rigoureux et de veiller, dans le cadre de leurs fonctions, à leur propre sécurité, celle des autres employés, celle des clients, celle des fournisseurs, celle des collaborateurs, celle des sous-traitants et, en général, celle de toutes les personnes qui pourraient se voir affectées par le développement des activités du Groupe.

Ils devront également utiliser de manière responsable l'équipement qui leur sera assigné quand ils développeront des activités de risque et ils divulgueront auprès de leurs collègues et de leurs subordonnés les connaissances destinées à appliquer le respect des pratiques de protection de risques.

6.6. Respect de l'intimité et de la confidentialité de l'information des employés

ERSI respecte le droit à l'intimité de ses employés, dans toutes ses manifestations, en particulier en ce qui concerne des données de caractère personnel et économique.

ERSI s'engage à demander et à utiliser exclusivement les données des employés qui seraient nécessaires pour la gestion efficace de leurs activités ou dont la certitude était exigée par la réglementation applicable. ERSI prendra également toutes les mesures nécessaires pour préserver la confidentialité des données de caractère personnel dont elle dispose et pour garantir que la confidentialité de leur transmission, quand elle sera nécessaire pour des raisons d'affaires, s'adapte à la législation en vigueur.

ERSI s'engage à ne pas divulguer des données de caractère personnel de ses employés sauf consentement des intéressés, sauf dans les cas obligation légale ou de respect de décisions judiciaires ou administratives. Dans aucun cas ne pourront être traitées les données de caractère personnel des employés pour des fins différentes de celles prévues légalement ou contractuellement.

Les employés qui, dans l'exercice de leur activité professionnelle, ont accès à information d'autres employés, respecteront et veilleront à la confidentialité de cette information, ils s'abstiendront de la divulguer et ils en feront un usage

responsable et diligent, en respectant la législation applicable, ainsi que les normes et les directives internes.

6.7. Information réservée et confidentielle

ERSI considère l'information et la connaissance comme l'un de ses principaux actifs, indispensables pour la gestion d'entreprise, et elles doivent donc faire l'objet d'une protection spéciale. Les mécanismes de sécurité nécessaires sont donc établis pour en effectuer le traitement adéquat et pour en préserver l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité et, ainsi, diminuer les risques dérivés de leur divulgation et de leur utilisation incorrecte.

Toute l'information propriété ou conservée par des entreprises du Groupe, à caractère non public, sera considérée comme réservée et confidentielle. Tous les employés ont donc l'obligation de conserver la plus grande discrétion sur l'information à laquelle ils accèdent dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Les employés ne devront pas utiliser, révéler ou diffuser d'information réservée et confidentielle à moins d'y avoir été autorisés effectivement, avec la seule exception des cas qui les y obligent légalement ou qui en permettent cette diffusion.

L'information confidentielle sera dévoilée et utilisée seulement par un employé pour les fins assignées conformément à son contrat de travail ou la relation qui le lie au Groupe. Si l'employé demandait l'assistance d'un tiers et était nécessaire de lui révéler l'information confidentielle, l'employé prendra les mesures nécessaires pour que l'information soit dûment protégée, et il souscrira à cet effet un contrat écrit et astreignant de confidentialité avec toutes les garanties offertes par la Loi.

L'employé ne dévoilera pas, directement ou indirectement, l'information à des tierces personnes différentes de celles indiquées dans le paragraphe précédent. L'information ne sera pas copiée, reproduite ou dupliquée, totalement ou partiellement, sans l'autorisation écrite d'ERSI. L'employé notifiera dès que possible tout traitement ou utilisation incorrecte d'information confidentielle.

Si des tiers, comme des partenaires d'une alliance commerciale (joint venture, consortiums, sociétés participées, etc.), actionnaires, fournisseurs ou clients partageaient une information confidentielle avec ERSI, cette information recevra le même traitement que l'information confidentielle du Groupe.

Le devoir de confidentialité subsistera après la fin de l'activité dans le Groupe et comprendra l'obligation de restituer tout matériel concernant l'Entreprise et qui serait en possession de l'employé à la fin de sa relation professionnelle avec ERSI.

6.8. Utilisation et protection d'actifs et de ressources du Groupe

ERSI et ses employés rechercheront toujours, dans leur cadre d'action et leurs obligations, la plus grande protection de tous les biens et droits qui constituent le patrimoine des entreprises du Groupe.

À cet effet, elle met à la disposition de ses employés les ressources nécessaires pour l'exercice de leur activité professionnelle, et elle s'engage à faciliter les moyens nécessaires pour la protection et la sauvegarde de ces derniers.

Ces ressources incluent, entre autres, la propriété intellectuelle, les équipements, les programmes et les systèmes informatiques, les systèmes de communication, les installations et les ressources financières du Groupe.

Les employés s'engagent à faire un usage responsable des moyens de communication, des systèmes informatiques et, en général, de tous autres moyens qui seraient mis à leur disposition par le Groupe conformément aux politiques et aux critères établis à cet effet.

Les employés n'utiliseront pas ces ressources pour des utilisations personnelles ou extra professionnelles et/ou pour l'exercice d'activités ne concernant pas directement l'intérêt des entreprises du Groupe. Dans les cas d'utilisation exceptionnelle de ces ressources pour des fins personnelles, leur utilisation doit cependant être minimale, raisonnable, adéquate et conforme au principe de bonne foi contractuelle.

Les employés sont responsables de leur utilisation correcte et de protéger les actifs d'ERSI qui leur seraient confiés, et de les préserver de toute perte, dommage, vol ou utilisation illégale et malhonnête.

En tout cas, l'utilisation des actifs, des ressources et des moyens du Groupe par les employés devra suivre des critères d'efficacité et les protocoles de sécurité et de protection établis, le cas échéant, par celui-ci.

7. RESPECT DES LOIS APPLICABLES

7.1. Corruption

ERSI exige le respect de toutes les lois applicables qui interdisent les pots-de-vin, en particulier envers des fonctionnaires, inclus dans le Code Pénal espagnol, la Loi de Pratiques de Corruption Étrangères d'EE.UU., la Loi contre la Corruption du Royaume-Uni ou toute autre législation de lutte contre la corruption qui pourrait être applicable, non seulement en Espagne mais également dans les pays où le Groupe opère, en exigeant le respect de toutes les lois et des règlements applicables, y compris celles concernant des groupes de pression et anti-corruption.

Les personnes physiques et morales soumises à ce Code devront agir conformément aux lois applicables, et dans aucun cas, elles ne pourront recourir ni tolérer des corruptions de tiers envers toute entreprise du Groupe, leurs employés ou vice versa. Elles ne pourront recevoir, offrir, ni remettre directement ou indirectement, aucun paiement en espèces, en nature ou tout autre bénéfice, à aucune personne au service de tout organisme, public ou privé, parti politique ou candidat pour une charge publique, avec l'intention d'obtenir ou de maintenir, illicitement, des activités ou d'autres avantages.

ERSI n'utilise pas une information trompeuse ou fausse afin d'obtenir des subventions ou toute autre aide ou avantage. Les employés d'ERSI doivent assurer que les aides publiques, les subventions et d'autres fonds dont le Groupe est bénéficiaire sont destinés exclusivement et de manière diligente à la fin par laquelle ils ont été accordés.

7.2. Cadeaux et attentions

Les employés d'entreprises du Groupe devront respecter les procédures internes en matière de cadeaux, d'invitations et d'attentions.

Il est totalement interdit d'influencer indûment les décisions de nos clients ou de nos fournisseurs en leur offrant des faveurs commerciales, de même que nous exigeons que les décisions de tout le personnel ne soient pas affectées par le fait d'avoir reçu des faveurs commerciales.

En tout cas, ne pourront pas accepter des cadeaux, des attentions, des services ou toute autre sorte de faveur toute personne ou organisme, qui pourraient affecter leur objectivité ou influencer une relation commerciale, professionnelle ou administrative.

De même, les employés d'entreprises du Groupe ne pourront pas offrir, directement ou indirectement, des cadeaux, des services ou toute autre sorte de faveur à des clients, des associés ou à toute autre personne ou organisme, qui maintient ou peut maintenir des relations avec l'entreprise, afin d'influencer illicitement ces relations.

L'on ne peut pas accepter ou remettre des cadeaux ou des faveurs si, suite à cette remise ou acceptation, l'on pourrait:

- créer une sensation d'obligation, ou
- influencer le critère professionnel de l'autre partie ou donner cette sensation.

Pour décider si un cadeau est approprié il faut :

- déterminer qu'il est permis par la législation applicable de chaque pays et par la réglementation interne.
- évaluer qu'il n'est pas contraire aux valeurs d'éthique et de transparence adoptées par ERSI conformément au présent Code de Conduite.
- tenir compte de sa valeur, en tenant compte du fait qu'il peut être remis ou reçu en vertu d'une pratique commerciale ou d'une utilisation sociale de courtoisie généralement admise, et à condition qu'il s'agisse d'objets ou d'attentions qui ont seulement une valeur symbolique ou économiquement insignifiante.
- conclure, si le cadeau était porté à la connaissance publique, qu'il n'affecterait pas la réputation et l'image d'ERSI, la position de l'employé qui le reçoit, ni la relation contractuelle avec celui qui offre ou qui reçoit le cadeau.

Tout autre type de cadeau qui ne respecte pas les conditions détaillées précédemment, devra être refusé en norme générale.

En tout cas, celui qui recevra ou remettra le cadeau ou l'attention devra être interrogé si, en le faisant, l'on peut compromettre son indépendance, son objectivité, son intégrité et/ou son honnêteté ou celle du récepteur lors de l'adoption d'une décision d'entreprise ou d'affaires.

De même, les frais encourus par les personnes qui travaillent pour le Groupe, devront concerner strictement l'activité professionnelle et devront être justifiés de manière documentaire.

Les cadeaux et les attentions envers des fonctionnaires sont totalement interdits. Quant à des invitations à des repas ou des dîners, elles peuvent exister de manière occasionnelle à condition d'être raisonnables et adéquates, et de concerner toujours des activités professionnelles. Des invitations qui pourraient engager l'une des parties ne doivent pas se produire.

Toute activité qui pourrait être considérée comme un gaspillage ou qui semblerait exorbitante ne sera pas et ne devra pas être permise.

7.3. Prévention de Blanchiment de capitaux

ERSI respectera les dispositions légales, nationales et internationales, émises pour prévoir et éviter le blanchiment de capitaux provenant d'activités délictueuses ou illicites.

Tous les employés du Groupe devront prêter une attention très particulière s'il pouvait exister des indices de manque d'intégrité des personnes ou des organismes avec lesquels il existerait des relations commerciales.

Entre autres, on fera particulièrement attention à des paiements qui s'avèreraient inhabituels quant à la nature de la transaction, les paiements réalisés à ou par des tiers non mentionnés dans le contrat, les paiements à des personnes ou à des organismes résidant dans des paradis fiscaux ou sur des comptes bancaires ouverts dans des bureaux situés dans des paradis fiscaux, des paiements à des organismes dans lesquels il n'est pas possible d'identifier les associés ou les bénéficiaires ultimes, ainsi que des paiements extraordinaires qui ne sont pas prévus ni indiqués dans les contrats.

En ce sens, on n'établira pas de relations d'affaires avec des personnes ou des organismes qui ne respectent pas la réglementation citée ou qui ne fournissent pas l'information adéquate par rapport au respect de cette dernière.

7.4. Concurrence loyale

ERSI interdit toute action qui supposerait l'exercice de pratiques illégales de concurrence déloyale et elle s'engage à veiller au respect des lois de défense de la concurrence applicables dans les pays où elle réalise ses activités.

Les personnes du Groupe éviteront toute sorte de conduite qui pourrait constituer un abus ou une restriction illicite de la concurrence.

De même, et concernant la participation du Groupe dans des appels d'offres, des concours et des adjudications publiques, on observera les principes d'action nécessaires pour garantir le respect de la libre formation de prix résultant de la pratique de ces actes et, en général, le respect de la légalité en vigueur.

7.5. Enregistrement de l'information financière

L'information économique et financière d'ERSI reflétera fidèlement sa réalité économique, financière et patrimoniale, conformément aux principes de comptabilité généralement admis et aux normes internationales d'information financière applicables.

À cet effet, les professionnels d'ERSI devront veiller à ce que toutes les opérations ayant une transcendance économique et réalisées au nom des sociétés du Groupe, soient reflétées avec clarté et avec exactitude dans les registres comptables appropriés qui représentent l'image fidèle des transactions réalisées.

De même, et comme mesure destinée à prévoir la fraude et à garantir le processus d'élaboration, de consolidation et de reporting d'une information économique et financière fiable, il faudra définir et implanter des contrôles et des procédures internes adéquats, en tenant compte des principes spécifiques suivants :

- Véracité : elle doit constituer un reflet fidèle de la réalité de chaque entreprise et du Groupe.
- Intégrité : elle doit refléter la situation économique dans sa totalité, c'est-à-dire, qu'elle doit être intégrale, complète et sans exclusion qui pourraient générer une information financière viciée ou partielle.
- Homogénéité : elle doit être élaborée, préparée et transmise en suivant les mêmes critères dans chacune des entreprises du Groupe.
- Autorisation : elle doit préalablement être autorisée et se baser sur les politiques et les principes financiers de Groupe.

8. RELATION AVEC DES TIERS ET LE MARCHÉ

8.1. Transparence, création de valeur et gouvernement corporatif

ERSI et ses employés baseront leurs relations avec les clients, les fournisseurs, les concurrents et les associés, ainsi qu'avec les actionnaires, les investisseurs et les autres agents du marché, sur les principes d'intégrité, de professionnalisme et de transparence.

ERSI assume comme principe de base de son comportement d'entreprise envers ses actionnaires, ses investisseurs et le marché en général, la transmission d'une information véridique, complète et exprimant l'image fidèle du Groupe, ainsi que celle de ses activités commerciales et de ses stratégies d'affaires.

L'action d'entreprise et les décisions stratégiques d'ERSI se centreront sur la création de valeur pour ses actionnaires, la transparence dans sa gestion, l'adoption des meilleures pratiques de gouvernement corporatif et le respect réglementaire, au niveau national et international dans ses entreprises, et l'observance stricte des normes qui seront en vigueur à chaque moment.

8.2. Confidentialité

ERSI garantit le respect de la confidentialité et le caractère privé des données de tiers qui dépendent d'elle.

ERSI s'engage à préserver la confidentialité des données dont elle dispose par rapport à des tiers, indépendamment des dispositions de caractère légal, administratif ou judiciaire qui exigent de les remettre à des organismes ou à des personnes ou de les rendre publiques. ERSI garantit également le droit de tiers affectés à consulter et à promouvoir la modification ou la rectification des données en cas de besoin.

Les employés d'ERSI, dans l'exercice de leur activité professionnelle, conserveront la confidentialité des données suivant les termes exposés précédemment et ils s'abstiendront de toute utilisation inadéquate de cette information.

8.3. Relation avec des clients

ERSI assume, dirige et promeut l'engagement envers la qualité de ses produits et de ses services, et elle agit en suivant les meilleures pratiques reconnues au niveau national et international.

Tout le personnel d'ERSI doit soigner les relations avec les clients, en agissant de manière intègre et en recherchant la réalisation des plus hauts niveaux de qualité et d'excellence dans la prestation des services, en recherchant le développement de relations à long terme basé sur la confiance et le respect mutuel.

ERSI recherchera la meilleure satisfaction des attentes de ses clients et s'efforcera de devancer leurs besoins.

8.4. Relation avec actionnaire

ERSI manifeste sa recherche de création de valeur pour ses actionnaires et agira donc afin de conserver, protéger et augmenter les biens, les droits et les intérêts légitimes des actionnaires, en respectant les engagements assumés et en recherchant l'intégration sociale et le respect de l'environnement.

L'information transmise à l'actionnaire sera véridique, complète et reflètera correctement la situation du Groupe.

8.5. Relation avec les fournisseurs et les contractants

ERSI s'attache à maintenir avec ses fournisseurs, ses contractants et ses collaborateurs des relations basée sur la confiance, l'efficacité et la correction dans la prestation du service.

ERSI promeut la passation avec des tiers justifiant de bonnes pratiques dans des questions de type éthique, social et environnemental, et elle choisira uniquement des fournisseurs dont les pratiques d'entreprise respectent les principes d'équité, d'objectivité et de transparence, en ne négligeant pas la Loi et en ne mettant pas en danger la réputation du Groupe.

Tout fournisseur devra agir en respectant scrupuleusement la réglementation en vigueur. Les fournisseurs ne se responsabiliseront pas du fait que les entreprises

sous-traitantes travaillent sous les normes promues par le présent document et dans le cadre légal correspondant.

Toutes les personnes du Groupe responsables qui participent aux processus de sélection de contractants, de fournisseurs et de collaborateurs externes ont l'obligation d'agir avec impartialité et avec objectivité, en appliquant des critères de qualité, de coût et d'intégrité, en évitant les conflits d'intérêts personnels par rapport à ceux du Groupe et en s'engageant au respect, dans tous les cas, des procédures internes et des systèmes établis, y compris, en particulier, ceux concernant l'homologation de fournisseurs.

Tout employé du Groupe ayant une relation de parenté avec un employé ou un administrateur, un fournisseur, un contractant ou un collaborateur, devra le faire savoir à l'entreprise, et le manque d'information sur ce point sera considéré comme une action déloyale de l'employé.

Dans les contrats avec des fournisseurs, tous les contrats devront inclure des clauses anti-corruption et d'acceptation du présent Code, afin de transférer sa position pour prévoir des conduites irrégulières ou illicites et, selon la nature de la prestation du service, il faudra inclure des clauses environnementales et sociales.

8.6. Relation avec les Administrations

L'activité d'ERSI dépend dans une grande mesure des relations avec les Administrations des pays où elle opère. ERSI s'engage donc à entretenir une communication ouverte et honnête avec ses partenaires gouvernementaux.

Les relations avec des organismes publics seront guidées par le respect institutionnel et le respect de la légalité et des normes internes. ERSI s'engage donc à respecter fidèlement et respectueusement toutes les obligations légales auxquelles elle est soumise dans tout pays ou territoire où elle développe son activité, y compris celles concernant des groupes de pression et les normes anti-corruption.

Les employés du Groupe éviteront toute conduite qui, sans enfreindre la loi, pourrait nuire à sa réputation envers la Communauté, le gouvernement du pays

ou d'autres organismes, et produire des conséquences défavorables pour ses activités.

Quant aux activités illicites, on essayera toujours d'apporter la diligence maximale dans leur détection.

On collaborera avec les autorités judiciaires, administratives et de supervision, en respectant scrupuleusement ses résolutions à tout moment.

Les employés devront agir avec honnêteté et intégrité dans tous leurs contacts ou transactions avec les autorités et les employés des gouvernements ou des administrations, en assurant que toute l'information et les certifications qui seront présentées, ainsi que les déclarations qu'ils effectueront soient véridiques, claires et complètes.

Les informations remises au nom d'ERSI ne contiendront dans aucun cas des données trompeuses, fictives ou non suffisamment vérifiées.

Les employés d'entreprises du Groupe n'empêcheront pas non plus les demandes d'information par des fonctionnaires ou le respect de toute autre fonction que ceux-ci effectuent dans l'exercice légitime de leurs facultés, à condition de respecter les lois applicables.

8.7. Conflits d'intérêts

ERSI admet le développement par ses employés d'activités différentes de celles qu'ils développent pour des entreprises du Groupe, à condition qu'elles soient développés avec un plein respect de leurs obligations contractuelles, de ne pas entrer en concurrence, en conflit ou en collision avec leurs fonctions et leurs responsabilités en tant qu'employés d'entreprises du Groupe, et de n'impliquer aucun risque pour la réputation d'ERSI.

Tout employé du Groupe devra éviter des situations qui pourraient supposer un conflit entre leurs intérêts personnels et ceux d'ERSI, s'abstenir de représenter une société du Groupe et d'intervenir ou d'influencer la prise de décisions si ce dernier ou un tiers lié à lui par toute relation économique, personnelle ou professionnelle significative a, directement ou indirectement, un intérêt personnel.

Les employés ne pourront pas non plus développer des activités, effectuer des tâches, des travaux ou prêter des services identiques ou équivalents à ceux qu'ils prêtent dans des entreprises du Groupe, au bénéfice d'entreprises qui développent des activités susceptibles de concurrencer directement ou indirectement celles du Groupe.

Si un conflit d'intérêt s'était produit ou si un employé se trouvait face à une situation qui pourrait inclure ou donner lieu à un conflit d'intérêt, l'employé devra le communiquer à son supérieur hiérarchique, afin de résoudre la situation de manière juste et transparente.

Les conflits entre des intérêts personnels et des intérêts d'ERSI seront toujours résolus au bénéfice des deuxièmes.

9. RELATION AVEC LA COMMUNAUTÉ

9.1. Protection de l'environnement

La préservation et le respect de l'environnement est une préoccupation fondamentale et l'un des piliers de base d'action d'ERSI, qui se manifeste dans le respect des meilleures pratiques environnementales dans le développement de toutes ses activités, avec la prévention et la minimisation des impacts environnementaux dérivés et de la conservation des ressources naturelles.

Ersi assume les principes exprimés dans sa Politique d'Environnement et s'engage à un respect strict de la législation environnementale applicable, par la mise en marche d'un Système de Gestion Environnementale et Sociale.

Toutes les personnes du Groupe doivent connaître et assumer cette politique et s'efforcer de minimiser l'impact environnemental dérivé de ses activités et de l'utilisation des installations, des équipements et de moyens de travail mis à leur disposition. Elles devront également contribuer à la réalisation des objectifs environnementaux du Groupe. À cet effet, ERSI apportera à ses employés la formation nécessaire pour favoriser les meilleures pratiques environnementales et les méthodes responsables de production.

Dans ses relations avec les fournisseurs, les contractants et les collaborateurs, ERSI transmettra ces principes et exigera le respect des procédures et des conditions environnementales applicables dans chaque cas.

9.2. Engagement social

ERSI s'engage à une action socialement responsable, conformément à la loi des pays où elle agit et, en particulier, elle assume la responsabilité de respecter la diversité culturelle et les habitudes et les principes en vigueur parmi les personnes et les Communautés affectées par ses activités.

10. ACCEPTATION ET CONFORMITÉ DU CODE

Les professionnels du Groupe acceptent expressément le contenu complet du Code Éthique et, en particulier la mission, la vision, les valeurs et les règles de comportement qu'il établit. Celui-ci devra également être accepté par tous les professionnels qui, dans le futur, s'incorporeront ou feront partie du Groupe.

Le Groupe pourra demander à ses employés et aux tiers, de manière formelle et avec support documentaire, de confirmer périodiquement le respect du Code. Les questions d'éthique et de respect pourront également être incluses dans les programmes de formation, les processus d'évaluation de réalisation et/ou d'évaluation de candidats potentiels ou de tiers.

Le manquement à l'un des principes contenus dans le Code sera analysé conformément aux procédures internes, aux conventions en vigueur et à la réglementation légale.