



CHARTRE ETHIQUE

SOMMAIRE

• Message du Directeur Général.....	Page 2
• Principes d'action du Groupe.....	Page 3
• Principes de comportement individuel.....	Page 8

Charte éthique du Groupe MANITOU

MANITOU a décidé d'adopter une Charte Ethique comme expression de ses valeurs, et qui est déployée à tous les niveaux de son organisation et dans toutes ses activités.

Elle a été conçue comme un cadre de référence pour que MANITOU conduise ses activités tant internes qu'externes avec intégrité, responsabilité et d'une façon socialement responsable.

Cette charte éthique s'appuie sur :

- Les principes d'action que MANITOU souhaite s'appliquer comme personne morale et voire appliquer à tous ses salariés ;
- Les principes de comportements individuels que les salariés doivent s'engager à observer ;

Les principes exposés dans cette charte ne sont pas exhaustifs, mais font appel à la responsabilité et au bon sens de chaque individu. Approuvés par les organes de direction du groupe, ils établissent les règles essentielles de comportement et d'éthique applicables à tout le personnel à tous les niveaux et que le Groupe souhaite partager avec ses partenaires financiers, industriels et commerciaux.

Je demande à tout l'encadrement et à tous les salariés de mettre en œuvre et de promouvoir activement ces principes dans la conduite quotidienne de leurs activités.

PRINCIPES D'ACTION DU GROUPE

Respect des lois et textes fondamentaux

Le Groupe MANITOU s'engage à respecter strictement l'ensemble des lois et réglementations auxquelles il est assujéti dans chaque pays où il est implanté, que ce soit au niveau national ou international. Il s'assure à ce titre que chacune de ses entités et/ou chaque salarié agit dans ce même respect des lois relatives à sa mission, à son lieu de travail et à son environnement.

Le Groupe MANITOU adhère également aux principes fondamentaux exposés dans les traités suivants :

- la charte des Droits de l'Homme ;
- les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail ;
- les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- le Pacte Mondial de l'Organisation des Nations Unies.

Le Groupe rejette notamment, avec fermeté, toute forme de corruption ou subornation, active ou passive, publique ou privée, dans ses activités financières, industrielles et commerciales, ainsi que tout recours au travail forcé ou obligatoire, ou à l'emploi d'enfants.

Les principes de cette charte complètent, sans les remplacer, ces lois, réglementations et textes fondamentaux. Ils constituent, pour d'éventuelles activités du Groupe non soumises à de telles lois, réglementations ou obligations, les bases d'équité et d'honnêteté qui doivent gouverner sa conduite. Il incombe à chaque collaborateur de connaître et d'appliquer ces principes en toute situation.

Respect des principes d'intégrité vis-à-vis des tiers

La qualité et la pérennité des relations avec les tiers reposent sur l'honnêteté et l'intégrité, qui sont mises en œuvre durablement par l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Les affaires du Groupe doivent être conduites dans le respect des meilleures pratiques de l'industrie et dans l'intérêt des clients, des partenaires, et des actionnaires du Groupe.

Clients

Le Groupe veille à traiter ses clients honnêtement et équitablement, quelle que soit leur activité et la taille de leur entreprise. Il leur assure la qualité et la sécurité de ses produits et services. Il s'engage à ne pas donner sciemment une image erronée de ces derniers dans ses publicités, communiqués, contrats ou tout autre document à vocation externe, et à mettre en œuvre leur amélioration constante, en suivant les attentes des clients et en déployant les programmes de recherche appropriés.

Fournisseurs et Partenaires industriels

Le Groupe établit avec ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires industriels des relations équilibrées permettant de conclure des contrats respectés par chacun. Il

s'engage à sélectionner ses fournisseurs sur une évaluation objective de leurs produits, prix et prestations. Il leur garantit un traitement respectueux, impartial et équitable, tant au niveau du mode de consultation que dans la décision d'attribution des marchés.

Le Groupe insistera également auprès de ces mêmes fournisseurs et partenaires pour qu'ils s'engagent sur des principes similaires à ceux de la présente Charte.

Concurrents

Le Groupe souhaite agir vis-à-vis de ses concurrents dans un cadre de compétition loyale et ouverte. Il conduit ses affaires avec dynamisme, mais de façon juste. Il s'interdit notamment toute entente sur les prix avec des concurrents, quotas de production ou de vente, ou toute pratique illicite visant à restreindre la concurrence. Il se renseigne sur ses concurrents de manière appropriée : communications et documents publics, salons commerciaux, sondages sectoriels, consultants agissant selon des pratiques honnêtes.

Actionnaires / Investisseurs

Le Groupe s'efforce d'apporter à ses actionnaires la rentabilité attendue de leur investissement, et de leur garantir une information exacte, complète et régulière. Il veille pour cela au respect scrupuleux des réglementations comptables et boursières, et traduit fidèlement ses opérations dans ses comptes.

Le mode de gouvernance d'entreprise des sociétés du Groupe relève de règles de fonctionnement explicites. La séparation de la gestion et du contrôle est un des principes fondamentaux d'organisation du Groupe et qui s'applique à chacune de ses entités.

Toute information susceptible d'influer sur la valeur boursière du titre MANITOU est sujette à des règles strictes de diffusion et d'utilisation. Le Groupe veille à ce que les personnes initiées détenant de telles informations s'engagent à les garder confidentielles, et à n'opérer de mouvements d'actions qu'après publication de ces informations, selon les directives de l'Autorité des Marchés Financiers. Chaque collaborateur ou tiers concerné est informé que toute infraction à ces règles est passible de sanctions civiles et pénales.

Représentants des autorités nationales

Le Groupe respecte la souveraineté des Etats. Il n'intervient ni dans le fonctionnement ni dans le financement d'œuvres publiques ou politiques. Pour autant, il ne s'interdit pas de donner ponctuellement à des œuvres caritatives ou toute opération de mécénat, dans la limite des délégations de pouvoir en vigueur. Il veille particulièrement à ce qu'aucune de ses manifestations ne puisse apparaître comme action de soutien privilégié à un parti politique ou à tout autre groupe d'influence.

Il se réserve toutefois le droit d'exprimer auprès des autorités locales ses positions sur des sujets concernant ses activités, ses employés, ses actionnaires, ainsi qu'en matière d'éthique et de déontologie, notamment sur le respect des droits de l'homme.

Préservation de la santé et de la sécurité

Le Groupe met en place une politique active de prévention en matière de santé et de sécurité, tant à l'égard de ses salariés, que de ses clients et autres parties prenantes. Il veille à l'application constante de cette politique et en mesure régulièrement l'efficacité.

Le Groupe met à disposition de ses collaborateurs, quels que soient leurs fonctions et les risques auxquels ils sont exposés, un environnement sûr et sain, dans le respect de la loi. Il exige de leur part un strict respect des règlements en vigueur sur chaque site, et demande la même vigilance aux sous-traitants qui interviennent dans ses installations.

La consommation de substances enivrantes, illégales ou engendrant des troubles du comportement, pendant le travail ou dans l'enceinte de l'entreprise, est interdite. La seule exception à cette règle concerne le tabac et la consommation d'alcool aux emplacements et moments autorisés, conformément aux réglementations locales.

La responsabilité du Groupe dans le domaine santé / sécurité porte également sur les clients et utilisateurs des produits, ainsi que tout tiers évoluant dans l'environnement direct des produits.

Cet environnement est potentiellement dangereux (chantiers, entrepôts, installations agricoles ...) et l'utilisation de ces machines nécessite d'appliquer strictement les manuels d'utilisation et d'entretien, abaques de charge et autres informations mises à disposition des utilisateurs. Le Groupe MANITOU met en œuvre les moyens nécessaires pour apporter cette sécurité, en phase de conception et d'industrialisation, via des tests de qualification appropriés, ainsi qu'en aval en fournissant à ses clients toute l'information nécessaire.

Par ailleurs, le Groupe attache une importance particulière à la formation à ces mêmes enjeux santé / sécurité, tant vis-à-vis de ses collaborateurs que de ses clients. Des programmes de formation appropriés sont déployés sur l'ensemble de ses sites, ainsi que pour le personnel commercial et technique de ses réseaux de distribution.

Enfin, le Groupe s'assure que ses investissements industriels, dès leur phase de projet, prennent en compte des critères de santé et de sécurité pour les salariés concernés et pour les populations environnantes.

Respect des droits des collaborateurs

La politique du Groupe en matière de Ressources Humaines se fonde sur le respect mutuel, l'équité et la diversité culturelle. L'embauche, la formation, la promotion, les mobilités et les autres décisions liées au travail s'appuient sur les compétences, les talents et les réalisations de chacun et sur les motivations professionnelles, en fonction des besoins du Groupe. Ce dernier porte une vigilance particulière à l'égalité professionnelle hommes/femmes et à l'insertion des travailleurs en situation de handicap.

Il est de la responsabilité du Groupe de garantir un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination (notamment raciale, sexuelle, politique, religieuse, culturelle ou syndicale), d'hostilité ou de harcèlement. Le Groupe veille à prohiber ce type d'attitude qui peut faire, selon les pays, l'objet de lourdes sanctions, disciplinaires et/ou pénales.

Le Groupe s'impose un strict respect de la confidentialité des données personnelles, tant pour leur protection que pour leur utilisation, en conformité avec les lois et réglementations en vigueur.

Le Groupe associe ses collaborateurs à la vie de l'entreprise en favorisant l'accès à l'information, la liberté d'association et d'expression, ainsi qu'un dialogue social actif avec les représentants du personnel.

Le Groupe offre à ses salariés, tout au long de leur vie professionnelle, et quelle que soit leur catégorie, la possibilité d'accéder à une information sur l'évolution de leur métier et à une formation continue adaptée pour développer leurs compétences.

Respect de l'environnement

Le Groupe MANITOU fait du respect de l'environnement un critère majeur de ses décisions industrielles. Il met en œuvre une politique de gestion et d'amélioration constante de ses installations, dans le cadre des lois et réglementations relatives à la protection de l'environnement.

Dès la conception de ses produits, et tout au long de leur cycle de vie, MANITOU veille à respecter les normes de performance environnementale en vigueur, tant sur les matériaux utilisés que sur le comportement et l'impact des produits en fonctionnement.

PRINCIPES DE COMPORTEMENT INDIVIDUEL

Engagement professionnel / loyauté envers le Groupe

Chaque salarié du Groupe MANITOU est tenu de mettre en œuvre ses compétences professionnelles au meilleur niveau possible et de contribuer activement au respect de la présente charte. Il s'engage notamment au respect des délégations de pouvoir et des délégations de décision dont il a pu être signataire.

Toute situation susceptible de profiter à un collaborateur ou l'un de ses proches, ou de compromettre l'objectivité d'un collaborateur dans ses décisions ou actes, au détriment du Groupe, constitue un conflit d'intérêts. Chaque collaborateur, susceptible de se trouver confronté à une telle situation, doit, dans un tel cas, faire preuve de la plus grande intégrité.

Notamment, chaque collaborateur entretenant des relations directes ou indirectes avec des clients ou fournisseurs du Groupe agit dans le strict respect des contrats souscrits et des lois et règlements applicables. En outre, il s'engage à ce que :

- aucun avantage ou faveur quelconque ne puisse être sollicité, pour lui-même ou pour un tiers, en échange d'actions ou de décisions entrant dans ses prérogatives ;
- les cadeaux et invitations reçus restent dans des limites acceptables tant au regard des usages que des législations anti-corruption, et ne revêtent en aucun cas l'aspect de dons en numéraire.

L'engagement éventuel d'un salarié dans des activités publiques ou politiques est strictement personnel. Ces activités doivent se dérouler en dehors du cadre professionnel (horaires, locaux, matériel, etc), aux propres frais du salarié concerné, et ne doivent en aucun cas impliquer l'image et le nom du Groupe.

Utilisation des biens du Groupe

La protection des biens du Groupe est vitale pour l'entreprise. Chaque collaborateur doit tout mettre en œuvre pour préserver ces biens, ne les utiliser qu'à des fins professionnelles, au bénéfice du seul Groupe, et s'interdire toute utilisation dans un but illicite ou contraire à la présente charte.

Protection des actifs

Les biens du Groupe peuvent être matériels ou tangibles (locaux, outils de travail, fournitures, articles stockés, valeurs financières, brevets, etc.). Ils englobent également l'ensemble des informations protégées par le secret industriel ou commercial (concepts, savoir-faire, etc).

Le salarié s'engage à ne jamais revendiquer la propriété de ces biens à sa disposition, et à les utiliser avec tout le soin nécessaire à leur préservation.

Utilisation des actifs à des fins privées

Chaque collaborateur s'interdit d'utiliser à des fins personnelles, directement ou

indirectement, tout bien du Groupe ou information privilégiée qu'il pourrait détenir dans le cadre de ses fonctions.

Les ressources informatiques et de communication notamment (messagerie électronique, téléphones, réseau informatique, accès internet / intranet) sont destinés à des fins professionnelles. Un usage raisonnable pour des motifs privés peut être accepté dans le respect des lois et réglementations applicables.

De même pour les logiciels, le Groupe achète un nombre défini de licences d'exploitation, correspondant aux besoins des utilisateurs. Toute copie est strictement proscrite.

La Charte Informatique du Groupe définit plus en détail ce cadre d'utilisation des ressources informatiques.

Protection de l'information

Les informations, qu'elles soient de nature technique, commerciale, économique, juridique ou autre, confidentielles ou à usage interne, protégées ou non en vertu du droit de la propriété intellectuelle ou du secret industriel, peuvent s'avérer critiques pour le développement du Groupe ou sa stratégie, et doivent à ce titre être préservées.

Il est strictement interdit à tout employé du Groupe de divulguer, par voie orale, écrite ou numérique, tout ou partie de ces éléments à des tiers ou à d'autres collaborateurs non habilités à détenir ces informations, sauf délégation ou autorisation expresse de sa hiérarchie.

- Chaque collaborateur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour protéger la sécurité et la confidentialité des informations dont il dispose.
- Toute déclaration à la presse, à tout consultant ou analyste externe, ainsi que toute déclaration publique, ne peut être effectuée que par des personnes dûment autorisées, et en concertation avec les départements compétents (Communication, Direction Financière, Ressources Humaines, Service Juridique, etc).

Chaque collaborateur est par ailleurs personnellement responsable des documents qu'il rédige et des informations qu'il fournit. Il veille à ce que ces informations :

- soient exactes, complètes et précises,
- circulent normalement, pour permettre la bonne exécution des activités du Groupe, tout en respectant les règles d'approbation et de confidentialité en vigueur,
- soient correctement archivées.

Notamment, les documents et informations dûment identifiés comme confidentiels ne sont diffusés qu'aux personnes ou groupes de personnes identifiés, qui s'interdisent de les modifier ou de les relayer sans accord formel de l'émetteur.

Ces obligations subsistent même après le départ de l'employé du Groupe.

Préservation de l'image du Groupe

L'image du Groupe constitue un autre bien précieux, que tous doivent s'engager à préserver. Tout salarié mandaté pour représenter le Groupe auprès de tierces parties (clients, fournisseurs, médias, etc) doit agir avec professionnalisme et dans le strict respect de son devoir de réserve, pour ne pas compromettre cette image. Il s'assurera également que l'information est bien partagée et comprise de tous.

Par extension, ces principes de professionnalisme et de réserve s'appliquent à tout salarié du Groupe, dans son cadre de vie quotidien (transports, domicile, missions à l'extérieur du Groupe, bureaux paysagés, etc).