

CODE D'ÉTHIQUE

MANITOU
GROUP

TABLE DES MATIÈRES

L'ÉTHIQUE AU QUOTIDIEN, COMPOURTEMENT ET PRISE DE DÉCISION

RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

RESPECT DES DROITS HUMAINS FONDAMENTAUX

Travail des enfants	p. 4
Travail forcé	p. 4

CONDITIONS DE TRAVAIL

01 Environnement et conditions de travail	p. 4
Harcèlement au travail	p. 5
Salaires décents et rémunération juste	p. 5
Durée du travail et absence	p. 5
Liberté d'expression et dialogue social	p. 6
02 Lutte contre la discrimination et pour un traitement équitable	p. 6
Équité et diversité	p. 6
03 Protection des actifs du Groupe	p. 6
04 Prévention des délits d'initié	p. 7
05 Prévention contre la fraude	p. 7

POSITION DU GROUPE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

01 Gestion des conflits d'intérêts	p. 8
02 Politique cadeaux et invitations, dons	p. 8
03 Relations commerciales et anticorruption	p. 9
04 Commerce international	p. 10
05 Concurrence loyale	p. 10
06 Le respect de la confidentialité	p. 11
07 Transparence et sincérité des reporting financiers et extra financiers	p. 11
08 Protection des données personnelles	p. 12
09 Médias et réseaux sociaux	p. 12
Relations avec la presse	p. 12
Usage des réseaux sociaux	p. 12

RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT ET LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

01 Respect de l'environnement	p. 13
Politique de Manitou Group vis-à-vis de l'environnement	p. 13
La protection de l'environnement doit être partagée par chaque collaborateur	p. 13
Principes de précaution et de prévention	p. 14

02 Optimisation du cycle de vie des produits	p. 14
L'usage	p. 14
Les autres étapes du cycle de vie	p. 15

ENGAGEMENT SOCIÉTAL ET PRINCIPE DE NEUTRALITÉ POLITIQUE

01 Responsabilité étendue aux fournisseurs	p. 16
02 Exclusion des produits issus des minerais de conflits	p. 16

DISPOSITIFS DE MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE ÉTHIQUE

01 Usage du code éthique	p. 16
Accès au code éthique	p. 16
Responsabilité du collaborateur et du manager	p. 17
Programme d'intégrité et de formation	p. 17
02 Nos ressources internes	p. 18
Le Comité d'audit	p. 18
Le Comité d'éthique	p. 18
La procédure d'alerte	p. 19

PRÉAMBULE

Référence mondiale de la manutention, de l'élévation de personnes et du terrassement, Manitou Group a pour mission d'améliorer les conditions de travail, de sécurité et la performance partout dans le monde, en préservant l'Homme et son environnement.

Guidé par ses valeurs que sont **la fiabilité, l'engagement et la passion**, Manitou Group doit s'adapter en permanence à un monde en constante mutation. C'est un formidable défi pour lequel nous devons nous **engager avec passion**. Cet **engagement** individuel et collectif constitue un socle et une force sur lesquels, en tout temps et en tous lieux, toutes nos actions doivent être réalisées dans le respect des lois et des règles éthiques. Il crée, de fait, un devoir d'exemplarité pour les membres du Conseil d'administration et les dirigeants qui sont les premiers garants du respect de cet engagement.

Au-delà du caractère obligatoire du respect des lois et de nos règles internes, l'éthique offre une opportunité supplémentaire d'assurer la continuité de la croissance de Manitou Group et sa résilience.

Le code d'éthique de Manitou Group doit vous servir de guide tout au long de votre vie professionnelle au sein du groupe ; sans vous il n'a aucun effet. Nos valeurs et notre sens de l'éthique sont des ressources précieuses qui doivent nous guider au quotidien.

Je vous invite à prendre connaissance de ce code; parlez-en entre vous, faites-en la promotion, y compris auprès de nos parties prenantes car c'est un document public. Il est notre ligne de conduite et nous devons en être fiers.

En matière d'éthique et de conformité, nous sommes tous responsables.

Michel DENIS
President & CEO





L'ÉTHIQUE AU QUOTIDIEN, COMPORTEMENT ET PRISE DE DÉCISION



Avant de prendre une décision, adoptez les bons réflexes et posez-vous les bonnes questions pour une conduite éthique :

- Mon action respecte-t-elle les lois en vigueur ?
- Mon action respecte-t-elle les politiques et règles de l'entreprise ?
- Mon action peut-elle avoir un impact négatif sur la santé et la sécurité de mon entourage professionnel et mes parties prenantes ?
- Mon action peut-elle avoir un impact négatif sur la réputation de mon entreprise ?

- Mon action peut-elle être néfaste pour l'environnement ?
- Les droits de l'Homme sont-ils respectés dans le cadre de mon action ?
- Mon action apporte-t-elle une valeur ajoutée aux activités de l'entreprise ?
- Serais-je fier et prêt à assumer mon action si le public, mes proches ou ma famille venaient à l'apprendre ?

En cas de doute, vous n'êtes pas seul, vos responsables peuvent vous aider à trouver la solution ou le bon interlocuteur interne.



RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

- Manitou Group se conforme aux lois et règlements des pays dans lesquels il exerce une activité.
- En complément, Manitou Group a déployé un référentiel interne composé de procédures qui régissent les comportements des collaborateurs du groupe. Dans la hiérarchie des normes internes, le code d'éthique figure à son sommet.
- Manitou Group a décidé que l'ensemble de ses activités doit être réalisé dans un cadre éthique afin de protéger ses collaborateurs, ses parties prenantes et sa réputation.

- Les collaborateurs Manitou Group sont invités à faire preuve de bon sens et de loyauté, ils doivent agir avec discernement et de manière appropriée en toute situation. Le respect du code d'éthique est une responsabilité collective, les collaborateurs sont invités à coopérer le cas échéant aux enquêtes internes menées sur les cas de mauvaises conduites.
- Le code d'éthique est un outil qui permet de comprendre les principes éthiques du groupe et d'identifier ses différentes composantes publiées dans son référentiel. Il doit être considéré comme la première et incontournable étape qui guide les collaborateurs vers les ressources dont ils auront besoin (comme les procédures du référentiel par exemple) pour les aider à trouver une réponse. Il est accompagné d'exemples destinés à en faciliter l'interprétation mais il ne peut pas prétendre répondre à toutes les questions.
- Les principes de ce code 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.
- Il est de la responsabilité de chaque collaborateur de s'assurer qu'il respecte non seulement les règles définies par le groupe, mais également les lois en vigueur dans les pays où il est amené à participer à des relations d'affaires, qu'il en soit à l'origine ou pas. La violation de ces lois est non seulement dommageable pour le collaborateur impliqué dans une infraction dans la mesure où sa responsabilité individuelle pourrait être engagée mais aussi pour le groupe qui s'exposerait à de lourdes amendes et pénalités ainsi qu'à un risque réputationnel majeur.
- Manitou Group accorde la plus haute importance au code d'éthique : toute conduite contraire aux dispositions du code d'éthique est passible de sanctions disciplinaires et peut entraîner la fin des relations commerciales avec la ou les parties prenantes impliquées.



English Français (France)

Nos guides de bonnes pratiques

Alerter

Suivre une alerte

FAQs

Le groupe Manitou est une entreprise familiale fondée sur des valeurs fortes.

L'éthique, le développement durable et la bienveillance sont le ciment de plus de 70 ans de succès. Parce que nous sommes une entreprise éthique, nous sommes profondément convaincus que la conformité aux lois fait partie intégrante de nos fondamentaux.

Nous exigeons de chaque employé du Groupe Manitou qu'il s'engage à respecter nos règles d'éthique et notre réputation.

L'éthique et la conformité sont l'affaire de chacun d'entre nous.

Jacqueline Himsworth - Présidente du Conseil d'administration
Michel Denis - Directeur général





RESPECT DES DROITS HUMAINS FONDAMENTAUX

Manitou Group respecte scrupuleusement les Droits Humains fondamentaux exposés dans les traités suivants :



La charte des Droits de l'Homme des Nations Unies



Conventions fondamentales de l'OIT n°29 (travail forcé), n°105 (abolition du travail forcé), n°138 (âge minimum) et n° 182 (pires formes de travail des enfants)



Principes 1, 2, 4 et 5 du Pacte Mondial de l'ONU



Principe 5 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales et en particulier ceux relatifs au travail, dans toutes les zones géographiques où ses collaborateurs interviennent. Manitou Group a les mêmes exigences envers ses parties prenantes.

• TRAVAIL DES ENFANTS

- Quel que soit le pays, même si la limite légale est fixée à un âge inférieur, Manitou Group s'interdit d'employer des collaborateurs de moins de 15 ans. Par ailleurs, il n'est jamais confié à des jeunes de moins de 18 ans des travaux susceptibles de compromettre leur santé, leur sécurité ou leur moralité selon les critères fixés par l'OIT.

• TRAVAIL FORCÉ

- Manitou Group ne tolère aucune forme de travail et condition d'emploi illégale. Cela se traduit notamment par le fait que le groupe refuse de recourir au travail forcé et à toute forme d'esclavage moderne.
- Le travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace.



CONDITIONS DE TRAVAIL



01. ENVIRONNEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Tous les collaborateurs Manitou Group ont droit à un environnement de travail sûr et sain. Manitou Group considère comme une priorité de préserver la sécurité et la santé physique et mentale des collaborateurs.

A ce titre, chacun doit intégrer la dimension santé et sécurité dans son comportement au quotidien en respectant les consignes, en contribuant à les faire respecter et en alertant sur tout risque éventuel qu'il aurait repéré. C'est donc une approche préventive des accidents et des risques santé et sécurité qui est privilégiée, avec une implication forte des managers.

Afin de maintenir le niveau d'exigence et s'améliorer continuellement, Manitou Group s'inscrit dans une démarche de certification ISO 45001 progressive.



HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Prévenir les faits de harcèlement moral ou sexuel au travail et en protéger les victimes. Pour les collaborateurs Manitou Group, cela signifie : ne jamais harceler, intimider ni menacer autrui et éviter les comportements pouvant être légitimement perçus comme offensants ou inappropriés. Cela veut dire aussi : s'opposer au harcèlement ou à tout autre comportement inapproprié, que vous ou toute autre personne en soyez la cible.

Qu'est-ce que le harcèlement ? Toute conduite ou tout commentaire qui crée, favorise ou induit un environnement de travail offensant ou intimidant. Cela inclut le harcèlement verbal ou physique, l'intimidation, le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir, le racisme, l'humour inapproprié ou toutes autres actions qui offensent ou font souffrir.



La plateforme d'alerte du groupe permet à toute personne victime ou témoin d'un acte de harcèlement de le signaler dans le respect des lois locales. Les cas reportés font systématiquement l'objet d'une enquête interne indépendante. L'auteur d'un acte de harcèlement s'expose à des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

SALAIRES DÉCENTS ET RÉMUNÉRATION JUSTE

Au-delà de la gestion des risques et situations exceptionnelles, Manitou Group garantit à l'ensemble de ses collaborateurs des conditions de travail décentes. Cela commence par une rémunération adéquate, c'est-à-dire suffisante pour accéder à un niveau de vie décent et respectant la législation nationale ou locale, la réglementation ou les conventions collectives applicables en matière de salaire minimum. Le groupe porte une attention particulière à la reconnaissance du travail de ses collaborateurs. De plus, sauf restriction ou autre déduction autorisée, les salaires sont versés directement aux travailleurs concernés.



DURÉE DU TRAVAIL ET ABSENCE

De façon générale, en matière de temps de travail, d'heures supplémentaires, de temps de pause, d'absences autorisées, ainsi que de congés maladie et parentaux ou tout autre type d'absence applicable, Manitou Group demande le strict respect des législations nationales et locales et, le cas échéant, des conventions collectives.

Enfin, Manitou Group encourage la mise en place d'une organisation qui veille à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

LIBERTÉ D'EXPRESSION ET DIALOGUE SOCIAL

Manitou Group reconnaît l'importance de la concertation par un dialogue social renforcé, dans le respect de la législation locale. Les collaborateurs sont garantis de la liberté d'expression nécessaire pour améliorer la qualité de vie au travail et assurer des relations sociales favorisant le respect des droits humains fondamentaux.

02. LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION

ÉQUITÉ ET DIVERSITÉ

Avec une présence sur tous les continents, Manitou Group considère la diversité de ses équipes comme une richesse. Assurer l'équité de traitement et l'égalité des chances à tous les collaborateurs dans le cadre de leur recrutement, de leur rémunération et de leur évolution professionnelle fait partie des principes fondamentaux de Manitou Group.

Manitou Group s'engage à maintenir pour ses collaborateurs un milieu de travail où les valeurs et pratiques de management sont basées sur le respect des personnes, l'intégration de leurs différences et de leur diversité. Manitou Group s'engage dans le respect des lois et réglementation locales applicables :

- à ne tolérer aucune pratique discriminante quelle qu'elle soit.
- à recruter, promouvoir, rémunérer et former les membres de son personnel sur la seule base de leurs compétences professionnelles.
- à veiller ce que les principes de diversité soient respectés dans les différentes organisations du groupe.



03. PROTECTION DES ACTIFS DU GROUPE

Chaque collaborateur est responsable de la bonne utilisation et de la préservation des actifs matériels et immatériels de Manitou Group. Tout détournement, mauvaise utilisation ou gaspillage des ressources de l'entreprise a un impact négatif sur sa performance et son image.

- Les actifs matériels regroupent notamment les outils de travail, systèmes et équipements, documents et installations diverses.
- Les actifs immatériels constituent le patrimoine "non physique" de Manitou Group : informations, connaissances, brevets, marques... Les informations obtenues dans l'exercice de nos fonctions sont soumises aux règles du droit et du devoir de confidentialité.

Toute utilisation d'équipements ou installations de Manitou Group à des fins personnelles doit être évitée. Un usage limité et ponctuel peut toutefois être toléré et disclosé dès lors qu'il ne perturbe pas l'activité professionnelle et à condition qu'il ne soit pas abusif ni contraire aux règles de sécurité édictées par l'entreprise.

De même, tout collaborateur engagé dans une activité politique et/ou religieuse doit le faire en dehors de son temps de travail, sans revendiquer son appartenance à Manitou Group et sans utiliser les ressources de l'entreprise.

04. PRÉVENTION DES DÉLITS D'INITIÉ

Manitou Group est coté sur un marché réglementé, ce qui impose le strict respect de la réglementation applicable en matière d'utilisation de l'information privilégiée, de prévention de potentiels manquements de la part de détenteurs d'informations privilégiées et d'encadrement des transactions sur les titres de la société.

Une information privilégiée est une information relative à la société, précise et non publique, qui si elle était connue du public serait susceptible d'influencer de façon sensible, à la hausse ou à la baisse, le cours de bourse du titre de la société.

Le fait d'effectuer directement ou indirectement des opérations sur les titres de la société en connaissance d'une information privilégiée, pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers, est illégal et constitue, notamment en France, un délit d'initié. Le délit d'initié est une infraction pénale, lourdement sanctionnée.



Manitou Group protège les informations privilégiées le concernant et limite leur accès à un nombre restreint de personnes au sein du groupe. Chaque collaborateur ayant accès à de telles informations s'abstient de les communiquer ou de les utiliser à des fins personnelles.



En cas de doute avant d'effectuer une opération sur le titre de la société, contacter la Direction Juridique.

05. PRÉVENTION CONTRE LA FRAUDE

La fraude est un acte intentionnel qui consiste à tromper délibérément autrui, en utilisant des moyens déloyaux destinés à surprendre son consentement, pour obtenir un avantage matériel ou moral illégitime ou réalisé pour contourner des obligations légales ou des règles professionnelles.

Elle se caractérise, notamment soit par des vols purs et simples des fonds, valeurs ou biens de l'entreprise, soit par des manœuvres de dissimulation ou de falsification de documents visant à obtenir indûment les dits fonds, valeurs ou biens.

Les dispositifs de prévention et détection de la fraude déployés par Manitou Group sont essentiels dans l'optique de garantir un comportement légal et éthique et contribuent à son image de partenaire engagé et loyal.

POSITION DU GROUPE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

01. GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Manitou Group a le souci de prévenir des situations dans lesquelles un intérêt personnel entrerait en conflit avec un intérêt légitime de Manitou Group. Il s'agit de la prévention des conflits d'intérêts réels ou apparents :

- l'intérêt personnel comprend tout avantage pour lui-même ou en faveur d'un membre de sa famille, d'amis, de proches ou toutes personnes ou organisations avec lesquelles il a ou a eu des affinités ou relations d'affaires.
- un conflit d'intérêt naît quand un intérêt personnel d'un collaborateur est de nature à l'influencer dans ses décisions ou à jeter un doute sur son impartialité dans l'exercice de ses missions et de ses responsabilités professionnelles.
- Manitou Group a mis en place un dispositif de détection et de gestion des situations de conflits d'intérêts accessible à tous les collaborateurs via le référentiel.

Lorsqu'une situation est avérée, le collaborateur concerné doit la déclarer de manière transparente au moyen de la déclaration de conflit d'intérêts suivant les modalités prévues dans la procédure. Le collaborateur sera suppléé dans de telles situations.

02. POLITIQUE CADEAUX, INVITATIONS ET DONNS

Recevoir ou offrir des cadeaux et des invitations, surtout à un agent public, peut être assimilé ou constituer un acte de corruption car pouvant nuire à l'impartialité du collaborateur dans le processus de prise de décision dans le cadre d'une relation d'affaires.

En aucun cas un cadeau ou une invitation ne peut être attribué ou reçu dans le but d'obtenir un avantage ou d'influencer une prise de décision dans le cadre d'une relation d'affaires. Il ne peut non plus se faire en violation des lois ou des règles internes de la société de l'émetteur ou du destinataire.

Manitou Group permet de recevoir ou d'offrir des cadeaux symboliques et des repas d'affaires dans des conditions raisonnables, ayant une finalité légitime et une valeur modérée, par exemple un repas occasionnel, la participation à un événement sponsorisé par l'entreprise ou résultant d'une action de mécénat etc. La réciprocité est un élément clé pour évaluer si les cadeaux et invitations offerts ou reçus sont appropriés.



Pour garantir l'intégrité de Manitou Group, les collaborateurs se doivent :

- d'informer la tierce partie que Manitou Group a des règles strictes en ce qui concerne les cadeaux et les invitations.
- de prendre en considération la politique de cadeaux et invitations de leurs partenaires d'affaires, en particulier celle de leurs clients et fournisseurs.
- de ne pas accepter de cadeaux ou d'invitations qui puissent porter atteinte à l'indépendance de jugement dans la conduite de la mission du collaborateur.

Si une telle situation se présente ou qu'un doute subsiste, conformément à la procédure interne dédiée, le collaborateur doit consulter sa hiérarchie ou le département Compliance afin qu'une décision adéquate soit prise pour garantir les intérêts de Manitou Group.

03. RELATIONS COMMERCIALES ET ANTICORRUPTION

Manitou Group, qui est signataire du Pacte Mondial de l'ONU dont le principe n°10 invite les entreprises à agir contre la corruption, proscrit toute forme de corruption dans ses transactions commerciales et respecte les conventions internationales de lutte contre la corruption comme les lois anti-corruption des pays dans lesquels il opère.

Manitou Group est un acteur réputé sur le marché et il entend conserver son intégrité et protéger sa réputation. Ses dirigeants et ses administrateurs se sont clairement positionnés sur le respect de principes forts en matière de lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent et le trafic d'influence. La conduite des affaires est basée sur des relations de confiance et de respect mutuel. Toute forme de corruption est inacceptable dans le cadre de la conduite de nos activités.



Aussi, les collaborateurs Manitou Group et ses représentants ne verseront ni n'accepteront aucun pot de vin ou paiement de facilitation sous quelque forme que ce soit. Ils sont non seulement illicites dans de nombreux pays mais contribuent à fausser la nature même de la relation d'affaires qui doit être basée sur la compréhension et le respect.

Le recours à des agents doit obtenir l'approbation préalable du département Compliance du groupe tel que défini par la procédure agent.

Afin de sécuriser la relation d'affaires, des dispositions dédiées doivent figurer dans les documents contractuels. Ces dispositions doivent être validées par le département juridique.

Afin de se protéger et de protéger Manitou Group, chaque collaborateur exposé au risque de corruption est invité à suivre les formations obligatoires mises à disposition par la direction des ressources humaines dans le respect des obligations légales locales.

Manitou Group participe à des appels d'offres de marchés publics. Il s'agit pour un gouvernement, collectivités publiques ou des entreprises d'Etat d'acheter des biens ou des prestations de services. Les contrats passés dans ce cadre sont régis par des règles et des procédures spécifiques auxquelles Manitou Group se conforme. Il est formellement interdit de recourir à tout moyen inapproprié pouvant être assimilé à de la corruption pour tenter d'influencer la décision d'agents publics. Manitou Group répond aux appels d'offres dans le respect d'une concurrence saine et loyale. Tout collaborateur qui constaterait une situation non conforme doit la reporter sans délai à sa hiérarchie, son correspondant des ressources humaines ou le cas échéant effectuer directement un signalement dans le système d'alerte du groupe.

04. **COMMERCE INTERNATIONAL**

Manitou Group distribue ses produits dans plus de 140 pays. Les règles de commerce international peuvent comporter des restrictions ou embargos susceptibles de limiter les possibilités d'exporter ou d'importer certains produits ou services.

La commercialisation de certains produits, services ou de technologies peut être soumise à une réglementation locale particulière aux importations ou exportations, voire nécessiter d'obtenir une licence d'exportation avant expédition de ces produits, services ou technologies, en particulier dans le cas d'applications militaires entraînant la qualification de biens à double usage.

Enfin, des sanctions prononcées à l'encontre de personnes physiques ou morales ou encore visant certaines catégories d'activités ou de biens peuvent limiter partiellement ou totalement notre activité.

Si une telle situation se présente ou qu'un doute subsiste, le collaborateur doit consulter sa hiérarchie, le département Juridique ou celui de la Compliance afin qu'une décision adéquate soit prise pour garantir les intérêts de Manitou Group.

05. **CONCURRENCE LOYALE**

Manitou Group s'assure d'agir de manière loyale à l'égard de ses concurrents, partenaires, clients ou fournisseurs. Manitou Group respecte le droit de la concurrence applicable dans tous les pays dans lesquels il opère.

Le droit de la concurrence regroupe l'ensemble des règles qui ont pour objet de garantir la libre concurrence entre les acteurs économiques. De manière générale, ces règles interdisent les accords avec des concurrents ou des clients qui ont pour objet ou pour effet de restreindre ou de limiter la concurrence sur le marché. La politique de la concurrence consiste principalement à lutter contre deux grands types de pratiques anticoncurrentielles : les ententes (entente sur les prix, répartition de marchés ou de clients, échange d'informations sensibles entre concurrents) et les abus de position dominante.

Les pratiques déloyales concernent les infractions commises dans le cadre de relations entre entreprises, tels que le parasitisme commercial, la concurrence déloyale ou la revente à perte.

Manitou Group prohibe toute pratique visant à méconnaître les règles de concurrence et notamment tout échange avec les concurrents d'informations sensibles ou de pratiques concertées, toute pratique visant à imposer le prix de revente de ses produits par ses distributeurs ou susceptibles de restreindre ou d'altérer la concurrence.



Manitou Group délivre une formation de prévention des pratiques anticoncurrentielles.

06. **LE RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ**

Manitou Group porte une attention particulière à la confidentialité dans l'usage des données, des informations, du savoir-faire, des droits de propriété intellectuelle et industrielle et des secrets d'affaires en lien avec ses activités et dans l'exécution de ses contrats.

Manitou Group s'assure que chaque collaborateur soit sensibilisé à la confidentialité des données afin que les informations confidentielles ou sensibles ne soient pas divulguées directement ou indirectement hors de l'entreprise ni communiquées à des collaborateurs internes à Manitou Group qui ne seraient pas habilités à les recevoir.

Tout partage d'informations confidentielles avec une partie prenante doit faire l'objet d'un engagement de confidentialité signée préalablement au partage des informations. Manitou Group respecte et entend faire respecter le devoir de loyauté.

Le départ d'un salarié de l'entreprise ne le dénoue pas de son obligation de respect des données confidentielles de Manitou Group qu'il aurait eu à sa disposition au sein de Manitou Group. Le devoir de loyauté engage chaque collaborateur et il perdure après son départ du groupe.

07. **TRANSPARENCE ET SINCÉRITÉ DES REPORTINGS FINANCIERS ET EXTRA FINANCIERS**



Société cotée en Bourse, Manitou Group est soumis à une obligation de communication d'informations exactes, précises et sincères. Tous les documents support utilisés pour la rédaction de rapport destinés à être publiés doivent être gérés et archivés conformément à la politique de conservation des documents établie par Manitou Group. Il est interdit de détruire des documents qui pourraient être utilisés comme preuve dans le cadre de procédures réglementaires ou judiciaires.

La communication avec les investisseurs est de la seule compétence du Directeur général et du Secrétaire général. Il est formellement interdit à tous les collaborateurs Manitou Group de répondre à des investisseurs sans l'accord préalable et formel du Secrétaire général.

08. PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Manitou Group est amené à traiter certaines données à caractère personnel de ses collaborateurs et partenaires dans l'exercice de ses activités. Dès lors, Manitou Group est tenu de se conformer à toutes les obligations qui lui incombent concernant le traitement (incluant la collecte, l'utilisation ou encore la conservation) de ces données à caractère personnel dans le respect des lois et règlements locaux.

Lorsqu'il agit en qualité de responsable de traitement de données à caractère personnel, Manitou Group s'engage à :

- ne collecter que les données nécessaires, c'est-à-dire celles qui sont utiles pour atteindre une finalité définie.
- être transparent en communiquant aux personnes concernées par le traitement de leurs données personnelles des informations claires et complètes sur ledit traitement.
- sécuriser les données personnelles traitées en prenant des mesures de sécurité adaptées aux risques identifiés.
- supprimer les données dès que la finalité pour laquelle elles ont été collectées est atteinte.
- anonymiser les données en cas de besoin d'exploitation des données personnelles.
- permettre aux personnes concernées par le traitement de leur données personnelles d'exercer leurs droits concernant leurs données via l'adresse privacy@manitou-group.com
- à informer, le cas échéant, les intéressés en cas de violation des accès à leurs données personnelles.



09. MÉDIAS ET RÉSEAUX SOCIAUX

RELATIONS AVEC LA PRESSE

- Le département communication corporate coordonne, avec les filiales, l'ensemble des actions de communication du groupe.
- Afin de préserver la réputation du groupe, toutes les déclarations publiques au nom de Manitou Group devront être exclusivement réalisées par les personnes habilitées par le département communication corporate.

USAGE DES RÉSEAUX SOCIAUX

Les collaborateurs Manitou Group doivent faire preuve de discernement lorsqu'ils partagent des informations sur l'entreprise par le biais des réseaux sociaux qu'ils soient internes ou externes.

Les collaborateurs ne doivent pas partager des informations confidentielles, exclusives, dénigrantes ou dévalorisantes concernant la société, ses salariés ou des parties tierces. Ils doivent également veiller à respecter toutes les règles et réglementations relatives à la confidentialité et la propriété des données personnelles lorsqu'ils publient des photos d'individus ou de groupes.

RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT ET LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

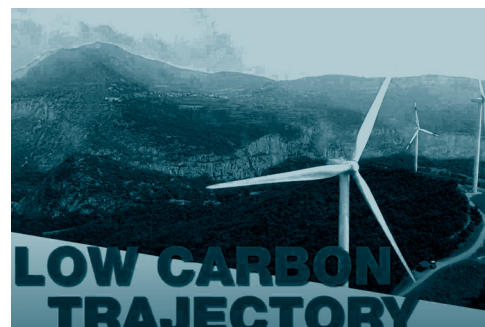
01. RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

POLITIQUE DE MANITOU GROUP VIS-À-VIS DE L'ENVIRONNEMENT

Conscient de l'impact de ses activités sur l'environnement et du changement climatique, l'ensemble des métiers et sites de Manitou Group travaille à maîtriser et réduire les impacts environnementaux de nos sites et de nos produits par un management de l'environnement au quotidien, dans toutes les fonctions de l'entreprise.

Pour cela, le groupe compte sur l'ensemble des métiers pour :

- réduire les émissions de gaz à effets de serre avec une trajectoire bas carbone volontariste qui implique, entre autres, de limiter la consommation d'énergie, la pollution et les déchets tout au long du cycle de vie des machines et moyens de production.
- circulariser les offres de produits et de pièces détachées, allonger leur durée de vie au maximum et limiter l'emploi des ressources primaires nécessaires tant à leur élaboration qu'à leur maintenance.



LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT DOIT ÊTRE PARTAGÉE PAR CHAQUE COLLABORATEUR

Manitou group se conforme volontairement à des normes strictes et aux réglementations environnementales. Aussi, chaque collaborateur se doit de participer à cet engagement de Manitou Group.

Il est notamment demandé de :

- respecter les consignes et instructions en vigueur notamment concernant la gestion des produits chimiques, des déchets, de l'énergie, etc.
- signaler toute situation accidentelle, anormale ou préoccupante à son manager direct ou aux équipes santé/sécurité/ environnement concernées.



- user des différents canaux disponibles pour proposer ses idées d'amélioration par rapport aux pratiques et moyens existants.

Au-delà du respect de la réglementation, Manitou Group s'engage volontairement dans des actions pour réduire son impact sur la planète, contribuant ainsi à l'effort collectif, en toute cohérence avec son écosystème. C'est pourquoi, Manitou Group exige et encourage ses fournisseurs, ses partenaires et ses clients à s'inscrire dans la même démarche, en l'adaptant à leur activité propre.

PRINCIPES DE PRÉCAUTION ET DE PRÉVENTION

De manière générale, Manitou Group rappelle à ses collaborateurs son attachement à deux principes :

- le principe de prévention qui, au-delà d'assumer ses responsabilités et réparer les dommages causés à l'environnement, engage tous les collaborateurs Manitou Group à prendre des mesures préventives pour protéger l'environnement à un stade précoce afin d'empêcher que ces dommages ne se produisent.
- le principe de précaution par lequel, même en l'absence de certitudes, compte tenu des connaissances scientifiques et techniques du moment, il ne faut pas retarder l'adoption de mesures visant à prévenir un risque de dommages graves pour l'environnement ou la santé humaine

02. L'OPTIMISATION DU CYCLE DE VIE DES PRODUITS

L'USAGE

Les efforts sont d'abord centrés sur la phase d'usage des machines car c'est là que réside le principal impact environnemental des activités du groupe. Manitou Group s'engage à :

- développer des produits et services à faibles émissions de Co2 et fournir des informations relatives aux impacts environnementaux de nos solutions à nos clients et usagers.
- apprendre et permettre à nos clients un usage optimisé et sécurisé de leurs machines.
- réduire les consommables nécessaires à la maintenance des machines durant leur durée de vie (huiles, filtres, pneumatiques, etc.).
- permettre la réparation, la réutilisation et le recyclage tant des pièces que des machines grâce à l'éco-conception et au travers de modèles économiques adaptés.
- innover grâce à des offres circulaires et transformer les usages des clients.



LES AUTRES ÉTAPES DU CYCLE DE VIE

Concernant les autres étapes du cycle de vie, le groupe est également en démarche d'amélioration constante de ses performances environnementales et a ainsi mis en place :

- une démarche d'écoconception visant à réduire la consommation de matières premières des composants, à privilégier l'usage de matières recyclées dans nos produits, sans compromettre la sécurité, la qualité et les objectifs tant de longévité accrue de la machine que d'amélioration de la fin de vie des produits.
- une démarche de maîtrise de l'impact des processus de fabrication sur l'environnement visant à maîtriser les consommations d'eau et d'énergie, réduire le niveau des déchets dont les déchets enfouis, limiter les pollutions et en particulier celles relatives à l'activité de peinture (émissions COV composés organiques volatiles dans l'air et pollution de l'eau). Pour progresser, le groupe s'inscrit dans une démarche progressive de certification ISO 14001 et ISO 50001 pour nos sites de production.
- une démarche logistique permettant de réduire les émissions de CO2 liées au transport.
- une démarche d'amélioration de la performance environnementale et sociétale de ses concessionnaires.



ENGAGEMENT SOCIÉTAL ET PRINCIPE DE NEUTRALITÉ POLITIQUE

Dans toutes les zones géographiques d'implantation commerciale et industrielle, Manitou Group s'efforce d'être un membre actif des communautés locales en s'impliquant dans l'éducation et l'inclusion à travers :

- des actions de mécénat
- des missions de bénévolat dans lesquelles les collaborateurs du groupe peuvent s'impliquer

Le groupe ne s'implique que sur des projets apolitiques, non religieux et exempts de conflits d'intérêts. De manière générale, le groupe observe une attitude de neutralité politique. En ce sens, aucune contribution de quelque nature que ce soit, à une organisation politique ou un parti politique, n'est autorisée.

01. RESPONSABILITÉ ÉTENDUE AUX FOURNISSEURS

Les engagements éthiques de Manitou Group sont précisés dans la Charte des Achats Responsables du Groupe. En signant cette charte, nos fournisseurs s'engagent à déployer les mécanismes nécessaires pour en respecter les principes.

Les entreprises dont les agissements seraient contraires aux engagements éthiques de Manitou Group doivent s'engager à mettre en place un plan d'action correctif dans un délai raisonnable. Un fournisseur persistant à ne pas se conformer à cette position et à ne pas mettre en place des actions correctives s'expose à l'application d'actions supplémentaires, pouvant aller jusqu'à une rupture de la relation commerciale.

02. EXCLUSION DES PRODUITS ISSUS DES MINÉRAIS DE CONFLITS

Les minéraux de conflits sont extraits dans des conditions de conflits armés et de violations des Droits de l'Homme. Ces minerais sont, à la date de publication de ce Code, le cobalt, l'étain, le tungstène, le tantale, et l'or.

Manitou Group refuse d'utiliser des produits ou matières premières issus de l'extraction et du commerce des « minéraux de conflits ».

Sur la base des principes de l'OCDE et des réglementations en vigueur aux Etats-Unis et en Europe, Manitou Group s'efforce d'intégrer ces principes d'approvisionnement responsable dans ses contrats passés avec ses fournisseurs et, ce faisant, les sensibiliser à ces problèmes.

La position de Manitou Group est précisée dans la charte Achats Responsables où il est attendu des fournisseurs qu'ils adoptent des positions ou des politiques similaires pour leurs propres chaînes d'approvisionnement.

DISPOSITIFS DE MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE ÉTHIQUE

01. USAGE DU CODE ETHIQUE

ACCÈS AU CODE ETHIQUE

-  L'engagement sans équivoque de Manitou Group d'adopter un comportement éthique et respectueux des règles de
-  compliance couvrant l'ensemble de ses activités partout dans le monde, impose la connaissance par chacun de ses
-  collaborateurs la maîtrise des règlements, normes et lois ainsi que des comportements attendus. Le code d'éthique, en
-  sa qualité de référence interne la plus élevée, se doit donc d'être accessible par tous en tout lieu et de façon permanente.
-  Le code d'éthique est disponible sur l'intranet groupe et sur le site internet du groupe. Il sera également distribué
-  individuellement à tous les collaborateurs du groupe qui devront en accuser réception.



RESPONSABILITÉ DU COLLABORATEUR ET DU MANAGER

Chaque collaborateur a la responsabilité d'adopter un comportement professionnel éthique et de respecter les règles imposées par le groupe. Cela nécessite pour chacun de (i) connaître et maîtriser les instructions et procédures relatives à la fonction et à l'environnement de travail, (ii) de se tenir à jour et de s'assurer d'avoir pris connaissance de la dernière version du document concerné (pour information, tous les documents officiels de Manitou Group sont indexés et référencés dans le référentiel). En cas de doute, cela permet au collaborateur d'échanger avec son supérieur hiérarchique ou toute autre personne du département compliance, juridique ou encore des ressources humaines afin d'obtenir les éclaircissements nécessaires.

Chaque collaborateur doit connaître la procédure d'alerte et effectuer le cas échéant un signalement sur des comportements non conformes. Le fait d'avoir un comportement non conforme ne formalise pas une volonté de nuire. Beaucoup d'agissements non conformes sont réalisés par méconnaissance des règles et n'impliquent pas la mauvaise foi de celui qui les commet. Les manquements au code d'éthique peuvent vous exposer et exposer notre groupe à des sanctions locales ou internationales.

Le manager a des responsabilités supplémentaires, celles de l'exemplarité pour commencer. Chaque manager doit être un modèle pour ses équipes. Il doit promouvoir à la fois les comportements éthiques mais également les dispositifs mis à disposition par le groupe (les règles, le programme de formation, la procédure d'alerte, le site internet dédié aux lanceurs d'alertes). Le manager doit également faire remonter les situations douteuses ou les risques d'exposition spécifiques afin qu'ils soient traités par le département compétent en charge. Le manager doit également participer à l'évolution des procédures internes afin de les maintenir à jour : l'éthique et la compliance ne sont pas des sujets figés, ils évoluent en permanence.

PROGRAMME D'INTÉGRITÉ ET DE FORMATION

Manitou Group a affirmé son engagement total dans la démarche éthique et compliance. Dans ce cadre, il a mis en place un département compliance rattaché à la direction Audit, Risques et Compliance au sein du Secrétariat général. Le département compliance a déployé, en partenariat avec la direction ressources humaines, un module de formation obligatoire incluant un module d'E-learning dédié à la lutte contre la corruption et un cours en présentiel dédié à la lutte contre la corruption et la prévention des pratiques anticoncurrentielles.

La direction Audit, Risques et Compliance a également publié un site intranet accessible à l'ensemble du personnel. Ce site propose différents outils pour permettre aux personnels les plus particulièrement exposés d'être accompagnés au quotidien dans leur démarche éthique et compliance.



Afin d'accompagner la démarche éthique de Manitou Group, ce dernier s'est doté de ressources permettant à chacun de ses collaborateurs d'être guidé dans sa réflexion.

Au niveau du conseil d'administration :

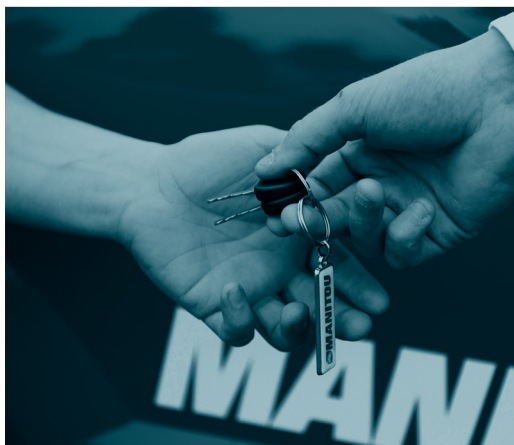
• LE COMITÉ D'AUDIT

- Le Comité d'audit est une instance du Conseil d'administration. Il est composé
- d'administrateurs qui prêtent une attention toute particulière aux problématiques
- de compliance. Dans ce contexte, le vice-président de l'audit, des risques et de
- la compliance lui présente, plusieurs fois par an, un état de l'avancement des
- travaux du département compliance ainsi que de l'activité du Comité d'éthique
- dont il est membre.



Au niveau opérationnel :

LE COMITÉ D'ETHIQUE



Le Comité d'éthique de Manitou Group est chargé de s'assurer de la bonne mise en application des principes fondamentaux du groupe déclinés dans le présent Code d'éthique et le référentiel du groupe auxquels l'ensemble de ses collaborateurs adhèrent.

Le Comité d'éthique a notamment pour mission de recueillir et de faire traiter les alertes qui lui sont transmises via le dispositif d'alerte interne.

Les membres du Comité d'éthique sont nommés par le Directeur général en accord avec le Président du Comité d'audit pour une durée de trois ans renouvelable sans limitation.

Par délégation de pouvoir du Directeur général, la supervision de l'activité du Comité d'éthique peut être confiée au Secrétaire général de Manitou Group.

LA PROCÉDURE D'ALERTE

Vous pouvez également consulter notre site institutionnel

 <https://www.manitou-group.com/fr/groupe/ethique-et-anticorruption/> 

Le signalement d'actes délictueux commis dans le cadre professionnel, la violation de procédure ou des règles de gouvernance, les comportements portant atteinte à l'éthique sont non seulement préjudiciables pour le groupe, mais également pour ses collaborateurs. Il est donc nécessaire qu'ils fassent l'objet d'un signalement dans le site internet sécurisé dédié aux lanceurs d'alerte.

Enfin, Manitou Group propose un outil qui explique comment sont gérées les alertes, il suffit de consulter la procédure d'alerte disponible dans les procédures groupe. L'outil en ligne est disponible à l'adresse suivante : <https://manitou-group.integrityline.fr/>

Cette plateforme permet d'accéder à nos principales procédures, elle met à disposition un portail web qui permet d'effectuer un signalement en ligne en préservant l'anonymat quand cela est possible. Cette plateforme propose également des numéros de téléphone gratuits pour effectuer la démarche avec un opérateur en direct. Cet outil est disponible 24H/24, 7/7 et 365 jours par an.

Manitou Group a mis en œuvre des moyens afin de garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et le protégera de toute forme de représailles pour avoir effectué, de bonne foi, un signalement.

