

NOS PRINCIPES

1. DES CONDITIONS DE TRAVAIL OPTIMALES

En tant qu'entreprise familiale, nous sommes particulièrement sensibles et attentifs aux conditions de travail de l'ensemble de nos collaborateurs.

Nous nous engageons à garantir un traitement équitable de chaque collaborateur et à garantir son intégrité physique ainsi que le respect de l'ensemble de ses Droits Fondamentaux. En parallèle, nous attendons de façon réciproque une loyauté totale du collaborateur envers ses collègues, sa hiérarchie et/ou ses subordonnés.

C'est pourquoi, notre service ressources humaines s'est engagé dans une démarche fondée sur les principes d'actions suivants, lesquels sont largement inspirés des standards internationaux, et notamment les principes 3 à 6 du Global Compact :

- Tous les collaborateurs, peu importe leur niveau hiérarchique, doivent s'abstenir de tout acte de dénigrement envers un collègue ou un subordonné.
- Chaque collaborateur devra au quotidien contribuer au respect des engagements pris dans le présent Code éthique et veiller à ses propres conditions de sécurité ainsi qu'à celles de ses collègues.
- Le personnel encadrant doit traiter chaque membre de ses équipes de manière équitable, et ce, dans le respect des principes énoncés par le présent Code éthique.
- La société s'évertue à lutter contre toutes les formes de discrimination, et tient à offrir une chance égale à chacun de nos collaborateurs.
- Favoriser l'épanouissement de nos salariés par la prise en compte de leurs souhaits d'évolution de carrière, en leur offrant notamment l'opportunité de se former.
- Favoriser de bonnes conditions de travail sur sites de nos opérationnels, en bannissant totalement les risques de travail forcé, dissimulé ou non déclaré.
- Entretenir et garantir le dialogue social dans l'entreprise, notamment par le respect des instances de représentation du personnel et de la liberté d'association.
- Insister auprès de nos fournisseurs, sous-traitants, partenaires commerciaux, sur le strict respect des standards nationaux et internationaux en matière de droit du travail.

2. UNE CONCURRENCE SAINTE

En tant qu'acteur d'importance dans nos différents domaines d'activités, nous nous engageons à adopter un comportement éthique en déclinant toutes les offres d'ententes illicites, et de manière générale toutes les pratiques concertées. Les partenaires commerciaux doivent être traités, sans exception, avec équité.

Afin de lutter contre ces pratiques concertées, il est demandé à tous les collaborateurs de :

- Ne pas échanger des informations sensibles, qu'elles soient commerciales ou non, stratégiques ou non, avec des concurrents ou des tiers intéressés. Cela peut concerner par exemple nos grilles tarifaires, le nom de nos clients, les projets de développement ou de réduction des capacités.
- En cas de délimitation du marché, faire appel à la direction juridique pour évaluer les risques et notre position sur le marché, afin d'éviter toute infraction.
- Ne pas boycotter un client ou un fournisseur, de manière concertée, afin de fausser le jeu de la concurrence et d'en tirer un bénéfice.

3. UNE IMAGE FORTE ET PROTEGEE

En tant qu'acteur historique important, nous disposons d'une image de marque que nous devons en toutes circonstances protéger.

Afin de renforcer notre notoriété, et la qualité de notre image, nous avons souhaité mettre en place les mesures suivantes :

- Chaque collaborateur se doit de connaître les valeurs qui nous structurent, et les principes qui y sont attachés, à savoir le respect, la confiance, l'exemplarité, et bien sûr la qualité du service client et des prestations fournies.
- Chaque collaborateur est le gardien des actifs de l'entreprise, qui reflètent à eux seuls la bonne santé de celle-ci.
- Chaque collaborateur est soumis à un devoir de réserve, de sorte qu'il ne doit, pendant toute la durée de ses fonctions et même après son départ, véhiculer des informations qui nuiraient à l'image de marque de notre entreprise. Enfin, la communication d'information professionnelle est du ressort de la Direction de la communication, seule investie du pouvoir de partager la vie de notre entreprise dans les médias et réseaux sociaux.

4. CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

La gestion de l'information et des données collectées par notre entreprise est un sujet d'attention permanente, qui nécessite un comportement responsable de la part de chacun de nos collaborateurs.

Afin de nous conformer à nos obligations légales mais aussi pour protéger nos informations, nous avons décidé de mettre en place les mesures suivantes :

- Chaque collaborateur détenant une information est responsable de sa protection et de sa diffusion, en interne mais aussi à l'extérieur. Nos collaborateurs sont invités à limiter la divulgation aux seules personnes ayant un intérêt légitime à en avoir connaissance. Seules les informations strictement nécessaires doivent être révélées. D'une manière générale, nos collaborateurs sont invités à faire preuve de la plus grande discrétion tant dans leur environnement de travail que dans leur sphère privée. Toute donnée doit être conservée sur un support sécurisé.
- L'acquisition d'informations doit se faire dans le respect du cadre légal. L'information peut être obtenue par des moyens légaux : outils de veille, la prise de notes, les plaquettes, les sites internet... Nous interdisons donc fermement à nos collaborateurs l'acquisition frauduleuse de données, par des moyens tels que le vol ou le piratage.
- Toute information qui n'est pas publique doit être protégée. C'est d'autant plus vrai lorsque notre entreprise collecte ou reçoit des données personnelles, appartenant à des collaborateurs ou à des tiers.
- Nous nous engageons dans une démarche d'amélioration continue de nos systèmes informatiques afin d'éviter toutes les conséquences désastreuses d'une cyber-attaque ou d'une intrusion. A cet effet, nous cherchons de manière constante à améliorer la protection des informations sensibles. Nous demandons la même attention de la part de l'ensemble de nos partenaires commerciaux.

5. NEUTRALITÉ POLITIQUE ET PARRAINAGE

Nous avons décidé de nous inscrire dans une neutralité politique totale, aussi toutes les contributions politiques versées par l'entreprise ou en son nom sont interdites. De manière similaire, tous les avantages en nature offerts à des personnalités politiques ou à des partis sont interdits.

Hunault Manutention n'est engagé dans aucune action de lobbying, destinée à influencer d'une manière

ou d'une autre la production législative ou les décisions d'un gouvernement ou d'une institution en faveur d'une cause intéressant notre activité.

En revanche, nous entendons promouvoir notre image de marque en soutenant un certain nombre de manifestations, notamment dans le domaine sportif. Les parrainages occupent donc une place importante dans notre communication, c'est pourquoi ces activités doivent être approuvées par la Direction.

6. PREVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêts naît chaque fois qu'un collaborateur est confronté à un intérêt privé ou personnel à même de l'influencer dans l'exercice de ses fonctions et le poussant à agir contre les intérêts de l'entreprise.

Cet intérêt personnel ou privé doit être compris au sens large, et il englobe tant les intérêts directs du collaborateur que ceux de sa famille ou de ses proches.

- Tous les collaborateurs sont tenus à un devoir de loyauté à l'égard de l'entreprise. Ainsi, et dans la mesure du possible, chaque collaborateur est invité à limiter toutes les activités externes qui pourraient le placer de façon directe ou indirecte dans une situation de conflits d'intérêts avec la société Hunault Manutention. Il est interdit, sans l'accord de la Direction, de travailler, directement ou indirectement, pour le compte d'un concurrent existant ou potentiel.
- Lorsque le contexte entourant la prise de décision soulève pour le collaborateur un doute quant à l'impartialité ou l'intégrité, alors celui-ci doit, en toute transparence, en informer la direction juridique.
- Une transaction entre Hunault Manutention et une autre entreprise dans laquelle un ou plusieurs collaborateurs auraient des intérêts privés ou professionnels, directs ou indirects, doit faire l'objet d'une autorisation préalable du responsable hiérarchique. Une attention toute particulière sera portée aux transactions impliquant d'anciens collaborateurs, afin d'éviter notamment tout risque de favoritisme.
- Il est interdit à tous les collaborateurs d'utiliser leur fonction au sein de l'entreprise pour obtenir des informations privilégiées, dans le but d'en tirer profit personnellement ou d'en faire profiter un tiers.

7. REFUS DE TOUTE FORME DE FRAUDE

La fraude peut être définie comme un comportement visant à tromper délibérément autrui dans le but d'obtenir un profit illégitime ou d'échapper à une obligation légale. La fraude se caractérise donc par un élément intentionnel et par une volonté de dissimuler l'agissement non autorisé. Sans distinction, la fraude peut être caractérisée soit par une action, soit par une omission volontaire.

A titre d'exemple, sont des cas typiques de fraude le détournement de produits, matériels ou d'informations confidentielles, la falsification des données financières de l'entreprise pour dissimuler des chiffres ou au contraire présenter des comptes plus avantageux, produire de fausses notes de frais. Cette liste n'est pas exhaustive et de nombreux autres cas peuvent être cités comme exemple.

Afin d'être fidèle à ses principes de transparence et d'intégrité, Hunault Manutention n'accordera aucune tolérance aux cas de fraude.

A cet effet, nous nous engageons à faire respecter les principes suivants :

- En aucun cas les techniques de contournement frauduleuse de la loi ne seront tolérées ni valorisées au sein de l'entreprise.
- Nous veillons à produire des informations comptables et fiscales fiables et sincères, tout en maintenant une traçabilité de l'ensemble de nos opérations afin d'empêcher toute participation à des opérations susceptibles de revêtir la qualification de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme. Si un tel cas devait se présenter, nous coopérerions de manière totalement transparente avec les autorités compétentes.
- Des contrôles réguliers de nos processus sont réalisés, afin de sécuriser l'ensemble de transactions et de faire connaître les règles applicables dans l'entreprise.

8. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Hunault Manutention s'attache à prévenir et à lutter contre tous faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de favoritisme ou de tout autre manquement à la probité.

La corruption peut être définie comme **un agissement par lequel une personne, investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite ou accepte un don, une offre ou une promesse en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions**. La corruption, parce qu'elle vicie l'ensemble de nos relations avec les fournisseurs, les clients ou encore l'administration, ne doit pas être tolérée au sein de notre société.

A cet effet, nous avons souhaité mettre en place :

- (i) Une surveillance accrue de la part des instances dirigeantes sur l'ensemble des transactions commerciales avec nos clients, sur le choix de nos sous-traitants et de manière général, tout tiers avec lequel nous serions amenés à traiter ;
- (ii) Une implication des ressources humaines dès le recrutement d'un nouveau collaborateur et tout au long de la carrière du collaborateur au sein de l'entreprise (formations régulières et adaptées, diffusion des valeurs de l'entreprise, surveillance et sanctions des comportements douteux, ...);
- (iii) Des audits internes des différentes entités afin d'analyser l'ensemble des contrats en cours, les usages et l'assimilation des règles attendues ;
- (iv) Un devoir de vigilance accru vis-à-vis de nos principaux fournisseurs, sous-traitants et clients sous la forme de « due diligence » notamment, afin de choisir de manière avisée nos partenaires commerciaux ;
- (v) La promotion des initiatives collectives afin de mettre en place des procédures adaptées aux contraintes de terrain ;

Chaque collaborateur est invité à une grande transparence vis-à-vis de sa hiérarchie et des partenaires commerciaux, afin d'éviter tout comportement ou fait pouvant être qualifié de corruption active ou passive, de complicité de trafic d'influence ou de favoritisme.

9. NOS RELATIONS AVEC LES TIERS

Des procédures de Due diligence sont mises en œuvre à l'égard de l'ensemble des tiers avec qui nous collaborons.

- **Clients :**

Dans nos relations avec nos clients, nous cherchons sans cesse à proposer la plus grande qualité de services et de produits. Cela passe par une évaluation permanente de nos processus grâce à des

contrôles et par l'amélioration constante de nos technologies ou procédés.

Nous refusons systématiquement toute relation commerciale pouvant mener à enfreindre de manière directe ou indirecte les engagements que nous avons pris.

- **L'Administration :**

Dans la conduite de nos activités, nous sommes parfois amenés à interagir avec l'administration d'un Etat.

A cet effet, nous interdisons à tous nos collaborateurs d'accorder directement ou indirectement, à quelque agent public que ce soit, un avantage ou une faveur indue, afin qu'il nous favorise par ses actions ou son comportement.

Aussi, la transparence est une condition même du succès de ces principes, et nous nous efforçons donc de mener nos activités en coopération avec l'administration des différents Etats dans lesquels nous intervenons, en offrant par exemple notre aide lors des enquêtes ou en fournissant des informations loyales quant à notre situation financière.

- **Fournisseurs et sous-traitants :**

Nos engagements en matière d'intégrité impliquent qu'une attention toute particulière soit portée lors de la sélection de nos fournisseurs et sous-traitants. Nous attendons d'eux qu'ils respectent des standards au moins équivalents à ceux que nous respectons aujourd'hui.

Nous demandons à nos sous-traitants et fournisseurs de se montrer particulièrement attentifs quant à leurs normes et procédures en matière de respect des Droits de l'Homme, notamment concernant les conditions de travail de leurs salariés.

Nous nous attachons à ne pas entrer en relation d'affaires avec un fournisseur, distributeur ou sous-traitant qui aurait été condamné, au niveau de l'entreprise ou de ses dirigeants, pour des faits de corruption, de non-respect des Droits de l'Homme, de blanchiment de capitaux, etc.

Il est demandé à nos sous-traitants ou fournisseurs de signer un Code de conduite fournisseurs afin qu'ils s'engagent à s'assurer que leurs propres sous-traitants respectent des principes équivalents aux nôtres et à accepter d'être audités afin que nous puissions vérifier la conformité de leurs procédures.

Des clauses anti-corruption sont insérées dans nos contrats types et conditions générales de vente.

OUR PRINCIPLES

1. OPTIMAL WORKING CONDITIONS

As a family business, we are particularly sensitive and attentive to the working conditions of all our employees.

We are committed to ensuring that every employee of the Company is treated fairly, and to guaranteeing his or her physical integrity and respect for all his or her fundamental rights. At the same time, we expect total reciprocal loyalty from the employee towards his colleagues, his hierarchy and/or his subordinates.

Therefore, our human resources department is committed to an approach based on the following principles of action, which are largely inspired by international standards, particularly principles 3 to 6 of the Global Compact:

- All employees, regardless of their hierarchical level, must refrain from any act of disparagement towards a colleague or subordinate.
- Every employee of the Company must contribute daily to the respect of the commitments made in this Code of Ethics and ensure his or her own safety and that of his or her colleagues.
- Managers must treat each member of their teams fairly, in accordance with the principles set forth in this Code of Ethics.
- The Company is committed to fighting all forms of discrimination and to providing equal opportunity to all our employees.
- Promote the development of our employees by considering their wishes for career development, in particular by offering them the opportunity for training.
- Promote good working conditions for our operational staff on site, by totally banishing the risks of forced, concealed or undeclared work.
- Maintaining and guaranteeing social dialogue within the company, in particular by respecting staff representation bodies and freedom of association.

Insist that our suppliers, subcontractors and business partners comply strictly with national and international labor law standards.

2. HEALTHY COMPETITION

As a major player in our various fields of activity, we are committed to ethical behaviour by refusing all offers of illegal agreements and generally all concerted practices. Business partners must be treated, without exception, fairly in all countries where our Company operates.

In order to combat these concerted practices, all employees are asked to:

- Not to exchange sensitive information, whether commercial or not, strategic or not, with competitors or interested third parties. This may concern, for example, our price lists, the names of our customers, development projects or capacity reductions.
- In the event of market delineation, use the legal department to assess the risks and our market position to avoid infringement.
- Do not boycott a customer or supplier in a concerted effort to distort competition and profit from it.

3. A STRONG AND PROTECTED IMAGE

As a major historical player, we have a brand image that we must protect in all circumstances.

In order to strengthen our reputation and the quality of our image, the Company has implemented the

following measures:

- Each employee must be aware of the values that structure us and the principles that are attached to them, namely respect, trust, exemplarity and, of course, the quality of customer service and the services provided.
- Each employee is the guardian of the Company's assets, which alone reflect the good health of our company.
- Each employee is subject to a duty of confidentiality, so that he or she must not, throughout his or her term of office and even after leaving the company, pass on information that would damage the company's image. Finally, the communication of professional information is the responsibility of the Communication Department, which alone has the power to share the life of our company in the media and social networks.

4. DATA PRIVACY

The management of information and data collected by our company is a subject of permanent attention, which requires responsible behavior from each of the Company's employees.

In order to comply with our legal obligations but also to protect our information, we have decided to implement the following measures:

- Each employee holding information is responsible for its protection and its distribution, both internally and externally. Our employees are asked to limit disclosure to those who have a legitimate interest in knowing about it. Only strictly necessary information should be disclosed. In general, our employees are asked to exercise the utmost discretion both in their work environment and in their private sphere. All data must be stored on a secure medium.
- The acquisition of information must be done in compliance with the legal framework. Information can be obtained by legal means: monitoring tools, note-taking, brochures, websites, etc. We therefore firmly prohibit our employees from fraudulently acquiring data, by means such as theft or hacking.
- All information that is not public must be protected. Especially when our company collects or receives personal data from employees or third parties.
- We are committed to a process of continuous improvement of our IT systems in order to avoid any disastrous consequences of a cyber-attack or an intrusion. To this end, we constantly seek to improve the protection of sensitive information. We ask the same attention from all our business partners.

Questions regarding the processing of personal data can be addressed to the Data Protection Officer (DPO) at the following address: dpo@hunault-manutention.fr

5. POLITICAL NEUTRALITY AND SPONSORSHIP

Our Company has decided to be completely politically neutral, and therefore all political contributions made by or on behalf of any Company entity are prohibited. All benefits in kind offered to political figures or parties are prohibited.

The Company does not engage in any lobbying activities designed to influence in any way the production of legislation or the decisions of a government or institution in favor of a cause relevant to our business.

However, our Company intends to promote its brand image by supporting a certain number of events, particularly in the field of sports. Sponsorship is therefore an important part of the Company's communication, and such activities must be approved by the Company's management.

6. PREVENTION OF CONFLICTS OF INTEREST

Un conflit d'intérêts naît chaque fois qu'un collaborateur est confronté à un intérêt privé ou personnel à-

même de l'influencer dans l'exercice de ses fonctions et le poussant à agir contre les intérêts du Companye.

This personal or private interest must be understood in the broadest sense and includes both the direct interests of the employee and those of his or her family or close friends.

- All employees have a duty of loyalty to the Company. Thus, and insofar as possible, each employee is asked to limit all external activities that could place him or her directly or indirectly in a conflict of interest situation with the Company. It is forbidden, without the Management's agreement, to work, directly or indirectly, on behalf of an existing or potential competitor.
- When the context surrounding a decision raises doubts for the employee as to impartiality or integrity, he or she must, in all transparency, inform the Legal Department.
- A transaction between the Company and another company in which one or more employees have a direct or indirect private or professional interest must be authorized in advance by the Company Director. Particular attention will be paid to transactions involving former Company employees, in order to avoid any risk of favoritism.
- All employees are prohibited from using their position within the company to obtain privileged information about the Company, with the aim of benefiting personally or a third party.

7. REFUSAL OF ANY FORM OF FRAUD

Fraud can be defined as conduct intended to deliberately deceive others in order to obtain an improper benefit or to evade a legal obligation. Fraud is therefore characterized by an intentional element and by a willingness to conceal the unauthorized act. Without distinction, fraud can be characterized either by an action or by a voluntary omission.

For example, typical cases of fraud are the misappropriation of products, materials or confidential information, the falsification of the company's financial data in order to conceal figures or, on the contrary, to present more advantageous accounts, or to produce false expense reports. This list is not exhaustive, and many other cases can be cited as examples.

In keeping with its principles of transparency and integrity, the Company will not tolerate fraud.

To this end, we are committed to the following principles:

- Under no circumstances will techniques of fraudulent circumvention of the law be tolerated or promoted within the company.
- We are careful to produce reliable and accurate accounting and tax information, while maintaining traceability of all our operations in order to avoid any participation in operations that could be qualified as money laundering or terrorist financing. Should such a case arise, we will cooperate in a fully transparent manner with the competent authorities.
- Regular checks of our processes are carried out in order to secure all transactions and to make the rules applicable in the company known.

8. FIGHT AGAINST CORRUPTION

The Company is committed to preventing and combating all acts of corruption, influence peddling, misappropriation of public funds, favoritism or any other breach of integrity.

Corruption can be defined as an act by which a person, invested with a specific public or private function, solicits or accepts a gift, an offer or a promise with a view to performing, delaying or omitting to perform an act that falls, directly or indirectly, within the scope of his or her duties. Corruption, because it vitiates all of our relations with suppliers, customers or the administration, must not be tolerated within the Company.

To this end, we wanted to set up at Company level:

- (i) Increased monitoring by management of all commercial transactions with our clients, the choice of our subcontractors and, in general, any third party with whom we may deal;
- (ii) Involvement of human resources from the moment a new employee is recruited and throughout the employee's career within our Company (regular and appropriate training, propagation of the company's values, monitoring and sanctions for questionable behavior, etc.);
- (iii) Internal audits of the various entities in order to analyze all current contracts, practices and the assimilation of expected rules;
- (iv) Increased vigilance with regard to our main suppliers, subcontractors and clients, particularly in the form of due diligence, in order to choose our commercial partners wisely;
- (v) The promotion of collective initiatives in order to put in place procedures adapted to the constraints in the field;

All employees are asked to be very transparent with their superiors and business partners, in order to avoid any behavior or facts that could be qualified as active or passive corruption, complicity in influence peddling or favoritism.

9. OUR RELATIONS WITH THIRD PARTIES

Due diligence procedures are implemented for all third parties with whom we collaborate.

- **Customers**

In our relations with our customers, we constantly seek to offer the highest quality of services and products. This is achieved through the continuous evaluation of our processes through controls and the constant improvement of our technologies or processes.

We refuse any business relationship that would lead us to directly or indirectly violate the commitments we have made.

- **Administration:**

In the conduct of our business, we are sometimes required to interact with the administration of a state. To this end, we prohibit all our employees from granting directly or indirectly, to any public official whatsoever, an advantage or an undue favor, so that he favors us by his actions or his behavior.

Also, transparency is a condition for the success of these principles, and we therefore strive to conduct our activities in cooperation with the administration of the various states in which we operate, for example by offering our assistance during investigations or by providing fair information about our financial situation.

- **Suppliers and Subcontractors:**

Our commitment to integrity means that special care is taken when selecting our suppliers and subcontractors. We expect them to meet standards at least equivalent to those we meet today.

We ask our subcontractors and suppliers to be particularly attentive to their standards and procedures in terms of respect for human rights, particularly concerning the working conditions of their employees.

We make a point of not entering into a business relationship with a supplier, distributor or subcontractor who has been convicted, either at the company level or at the level of its managers, for acts of corruption, non-respect of human rights, money laundering, etc.

Our subcontractors or suppliers are asked to sign a Supplier Code of Conduct to ensure that their own

subcontractors adhere to principles equivalent to ours and to agree to be audited so that we can verify the compliance of their procedures.

Anti-bribery clauses are included in our standard contracts and terms of sale with third parties.