

Charte éthique du groupe Akiem



akiem

www.akiem.com

Édito

Cette Charte éthique expose les valeurs et les principes éthiques essentiels du groupe Akiem, qui ont permis d'en assurer le succès depuis sa création et d'inspirer confiance. Ensemble, préparons-nous à franchir un nouveau cap dans notre développement.

L'intégrité est une condition de la prospérité durable d'une entreprise. La réussite ne peut être construite avec la corruption, la fraude ou les infractions à la législation et à la réglementation en vigueur.

Respect des personnes, de l'environnement, égalité : le groupe Akiem adhère à des valeurs d'entreprise et à des principes éthiques forts.

Nos valeurs :

1. Expertise et innovation
2. Engagement
3. Proximité
4. Développement durable

Nos principes éthiques :

5. Respect
6. Intégrité

La présente Charte éthique s'applique à tous, dans l'ensemble des entités du Groupe, en tout lieu et à tout poste, que vous soyez directeur général ou technicien, nouvellement recruté ou très expérimenté.

La présente Charte éthique est notre document de référence et doit être appliquée dans nos relations commerciales avec nos clients et fournisseurs.

Je vous invite à la lire attentivement, la diffuser et veiller à ce qu'elle soit respectée par tous.

Fabien Rochefort
Président du Groupe

ÉQUIPE DIRIGEANTE DU GROUPE



Fabien Rochefort
Président



Renato De Lussu
Directeur Administratif et
Financier



Jennifer Till
Directrice des Ressources
Humaines



Simon-Pierre Trezeguet
Directeur Général,
Locomotive Leasing



Mathieu Brémont
Directeur Général,
Passenger Trains Leasing



Volker Wallrodt
Directeur Général,
Maintenance & Services



Sophie Rizzo-Mansuy
Chief of Staff



Maxandre Garzino-Fréchet
Directeur des Achats

Respect
des personnes,
de la société et de
l'environnement

✓ Valeurs, comportement et culture

- Faire preuve d'intégrité dans nos activités. L'intégrité signifie se montrer honnête envers nous-mêmes et autrui. L'intégrité suppose aussi de refuser formellement toute forme de fraude, de corruption, de favoritisme ou de trafic d'influence.
- Respecter nos partenaires, promouvoir le dialogue avec nos fournisseurs et clients.
- Respecter nos collaborateurs et condamner fermement toute forme de discrimination ou d'inégalité.
- Mettre en valeur notre performance économique, sociale et environnementale.
- Révéler notre capacité à construire ensemble.

✓ Santé, sécurité, sûreté et dignité

- Notre priorité n°1 mais aussi celle de toute personne sur nos sites est de veiller à la santé, à la sécurité et à la dignité d'autrui.
- Nous avons un objectif de « zéro accident », pour nos collaborateurs et nos opérations.
- En tant que membre actif du secteur ferroviaire européen, nous promovons la *Déclaration pour une culture de sécurité ferroviaire en Europe* à travers notre organisation. La culture de sécurité renvoie à l'interaction entre les exigences du système de gestion de la sécurité, la façon dont les personnes les comprennent en fonction de leur attitude, leurs valeurs et leurs croyances, et ce qu'elles font réellement, comme le montrent leurs décisions et leur comportement.

La caractéristique de la culture de sécurité positive est l'engagement commun des dirigeants et des individus à toujours agir en toute sécurité, notamment lorsqu'ils sont confrontés à des objectifs concurrents.

- Le Groupe exige que tous ses collaborateurs appliquent et suivent scrupuleusement l'ensemble des procédures et consignes établies en matière de santé et de sécurité.

✓ Responsabilité sociétale et environnementale

En tant qu'acteur majeur sur ses marchés, le groupe Akiem s'engage à mener ses activités de manière responsable.

- La responsabilité sociétale de l'entreprise signifie que le Groupe développera toujours ses produits et services en définissant des règles qui contribuent à l'établissement de relations durables, en observant des considérations environnementales et en assurant la promotion du développement économique et de l'emploi local.
- Le Groupe démontre sa responsabilité sociale en défendant l'égalité femmes/hommes et la diversité à travers diverses actions, en promouvant le développement personnel et professionnel tout au long de la carrière, et en proposant des formations, des opportunités professionnelles et de promotion.
- Le développement durable consiste à réduire notre empreinte environnementale, à respecter les réglementations environnementales, à nous montrer pleinement transparents quant à nos résultats dans ce domaine, à promouvoir l'économie circulaire, à préserver la biodiversité, à réduire nos émissions de gaz

à effet de serre et notre consommation d'énergie, à développer l'utilisation des énergies renouvelables, et à contribuer à la transition énergétique du XXI^e siècle.

- Veiller à ce que les collaborateurs travaillent dans un environnement sain et dans des conditions propices à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

✓ **Confidentialité, systèmes d'informations et de communication**

- Les exigences de confidentialité s'appliquent à tous les moyens de communication, y compris les discussions informelles, les documents physiques, les interventions et échanges lors de salons ou événements et les réseaux sociaux. Les messageries électroniques, téléphones/smartphones et accès Internet fournis par l'entreprise sont réservés à un usage professionnel.

- Toute communication à connotation sexuelle, raciste ou xénophobe, et plus généralement, contraire à la loi, vulgaire, obscène ou menaçante, est prohibée et peut entraîner des sanctions disciplinaires allant jusqu'au licenciement. Cela inclut, sans limitation, les messages et plaisanteries à caractère sexuel, les propositions indécentes et les injures racistes ou liées à l'origine ethnique.
- Nos positions sur le marché et notre expertise technique font partie de nos actifs : la sécurité, la confidentialité et l'intégrité de toutes ces informations, aussi bien liées à nos produits, données ou technologies qu'à nos clients, collaborateurs, prestataires, fournisseurs et partenaires commerciaux, doivent être préservées.

**Conformité
aux lois et
réglementations
en vigueur**

Le Groupe mène ses activités dans le cadre permis par la loi et les réglementations en vigueur, notamment en ce qui concerne le respect des droits de l'homme.

Une extrême vigilance est demandée vis-à-vis de :

✓ **Respect du droit de la concurrence**

Les collaborateurs doivent :

- Garantir une concurrence libre et non faussée et respecter les règles de concurrence équitables ;
- Ne jamais prendre part, directement ou indirectement, à des pratiques commerciales anti-concurrentielles ;
- Ne jamais communiquer avec des concurrents dans le cadre d'un appel d'offres ni truquer le résultat d'une telle procédure.
- S'ils sont témoins d'une pratique déloyale, ils doivent immédiatement en informer leur hiérarchie ou la direction juridique du Groupe.

✓ **Lutte contre la corruption, la fraude et la criminalité financière**

- Définition de la corruption : toute action directe ou indirecte, de nature monétaire ou autre, destinée à influencer d'une quelconque manière un individu ou une organisation dans l'exercice de ses fonctions, que ce soit dans le secteur public ou privé, dans l'optique d'obtenir un avantage indu. Il peut s'agir par exemple d'une prise de décision favorable accordant un privilège indu, mais aussi la non-application d'une décision défavorable, telle que la suspension d'une sanction administrative légitime. Accorder un avantage de toute nature à une personne qui, dans des conditions

identiques à celles qui viennent d'être décrites, en fait la demande, est également considéré comme un acte de corruption. La corruption est une infraction pénale.

- Définition de la fraude : le fait de tromper délibérément autrui pour obtenir un avantage illégitime ou pour se soustraire à une obligation légale. Les actions frauduleuses revêtent un caractère intentionnel et s'accompagnent souvent de dissimulation ou de tentatives de dissimulation. En pratique, la fraude peut être une action ou une omission. Le plus souvent, il s'agit du détournement de fonds, du vol de marchandises ou de l'utilisation abusive d'équipements, qui peut s'accompagner de la falsification de documents. La collusion est une fraude impliquant plusieurs personnes.

✓ **Prévention des conflits d'intérêts**

- Un conflit d'intérêts survient lorsqu'un intérêt personnel vient s'opposer à l'intérêt que nous sommes chargés de défendre.
- Dans le cadre de l'entreprise, il est possible qu'un collaborateur ait un intérêt personnel ou privé - économique, financier, politique, familial, professionnel, religieux, etc. - susceptible d'influencer ou de sembler influencer son comportement et ses décisions dans le cadre de ses fonctions.

Il existe quatre grands cas de figure :

- Conflit entre mandats et fonctions dans l'entreprise
- Intérêts familiaux
- Agissements pour compte propre
- Cadeaux et invitations.

Quelle que soit la situation, il est nécessaire :

- D'identifier les postes ou les situations à risque;
- D'encourager les collaborateurs à déclarer d'eux-mêmes les situations à risque;
- De gérer les conflits d'intérêts et d'y mettre un terme lorsqu'il n'est pas possible de les gérer.

Il existe d'autres risques en matière de conformité dont il convient de tenir compte, en particulier :

- Le blanchiment de capitaux, infraction pénale consistant à dissimuler ou à convertir le produit d'une activité illégale telle que le trafic de drogues, le terrorisme, la corruption ou le commerce de tout bien interdit par la loi et de réinjecter les capitaux ainsi obtenus dans les circuits légaux de l'économie;
- La violation des sanctions internationales, listes « noires » des autorités compétentes et embargos. Il est impératif de respecter les lois et réglementations internationales concernant le contrôle des importations et exportations. Les collaborateurs doivent s'assurer que les activités sont menées dans le plus strict respect des régimes de sanctions économiques et financières imposés de manière multilatérale par les Nations Unies ou l'Union européenne, ou de manière unilatérale par certains États (les États-Unis, par exemple, sur le dollar américain). Des sanctions spécifiques peuvent également être imposées à certains pays (embargos) ou à certaines entités spécifiquement désignées (sanctions sur des entreprises) ou des personnes (sanctions individuelles). Ces sanctions peuvent revêtir différentes formes, telles que des restrictions ou des interdictions portant sur :
 - Les activités d'importation ou d'exportation avec les pays sous sanctions;
 - Les investissements dans les pays sous sanctions;
 - Les négociations et transactions financières impliquant un pays sous sanctions;
 - Les déplacements dans des pays sous sanctions;
- La confidentialité : en tant que leader sur son marché, le groupe Akiem doit se conformer à l'ensemble des réglementations nationales ou régionales applicables aux entreprises. Notamment, la divulgation d'informations non publiques sur le groupe Akiem ou ses partenaires, est interdite, dans la mesure où elle pourrait constituer une rupture de confidentialité ou de contrats commerciaux.

**Respect
de notre Charte
éthique**

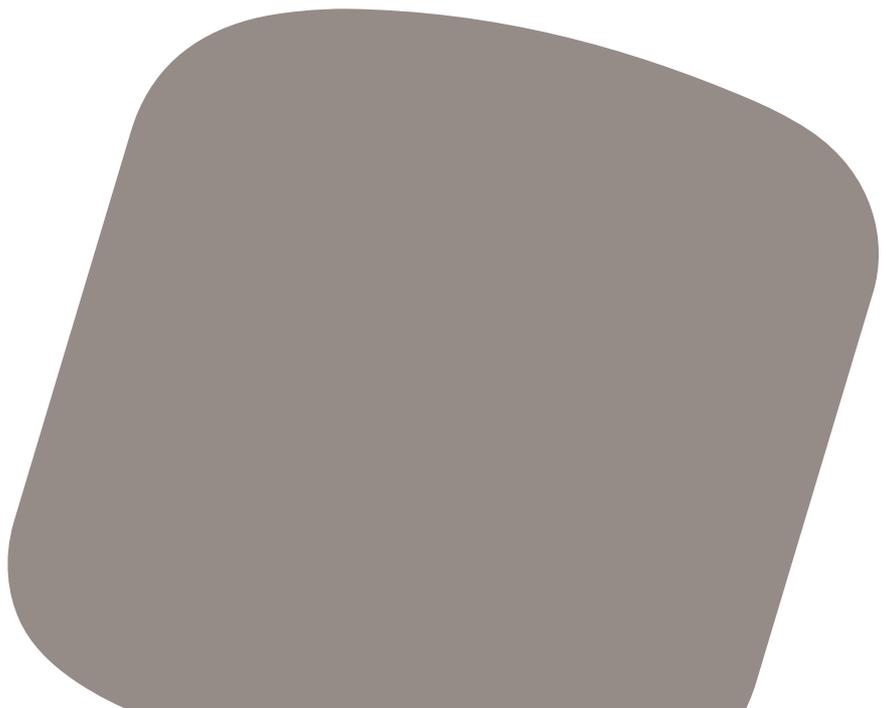
✓ **Notre organisation pour promouvoir le respect de notre Charte éthique¹**

- Au moins une fois par an, le Groupe produit un rapport sur son cadre éthique et veille à ce que le sujet apparaisse à l'ordre du jour du comité annuel de l'équipe dirigeante du Groupe, qui communique ensuite un compte-rendu de ses échanges au Comité de sécurité, d'audit et de conformité (et au Comité de surveillance si nécessaire).

✓ **Droit d'alerte et protection des lanceurs d'alerte**

- Le groupe Akiem a mis en place un dispositif d'alerte dédié. Chaque collaborateur peut signaler sur la plateforme d'alerte du Groupe tout acte ou fait susceptible de constituer une infraction à la loi ou à la Charte éthique du groupe Akiem, ou de nuire à l'activité du Groupe ou à sa réputation.
- De manière non exhaustive, le signalement peut porter sur un acte malhonnête (fraude, corruption, manipulation financière ou comptable, vol, abus de confiance, etc.); sur une dégradation de l'environnement, une atteinte à la sécurité des personnes ou aux droits de l'homme (situation dangereuse, travail forcé, harcèlement, discrimination, etc.); ou sur un abus ou un détournement des ressources et des moyens de communication du groupe Akiem.
- L'anonymat du lanceur d'alerte est préservé à moins qu'il ou qu'elle n'accepte formellement de révéler son identité aux fins de l'enquête. Les lanceurs d'alerte agissant en bonne foi sont protégés contre toutes représailles. Il est essentiel qu'ils agissent de manière désintéressée et non dans une optique diffamatoire. En revanche, les signalements effectués dans une intention malveillante, notamment pour nuire à la réputation d'une personne physique ou morale, peuvent entraîner des sanctions disciplinaires et engager la responsabilité civile et pénale de leur auteur.
- La direction juridique engagera des poursuites dans les cas où un signalement anonyme révélerait un risque sérieux pour la sécurité des clients, des collaborateurs ou des équipements, ou s'il existe des preuves d'actes graves de corruption, de fraude interne, de détournement des actifs du Groupe, de prise illégale d'intérêts, de trafic d'influence, de favoritisme, etc.

1. La version française fera foi pour les entités juridiques françaises. La version allemande fera foi pour les entités juridiques allemandes. Pour les autres entités juridiques, la version anglaise fera foi.





Eurosquare 1
151-161, boulevard Victor Hugo
CS 60001 – FR-93452 Saint-Ouen-sur-Seine Cedex
www.akiem.com
esg-csr@akiem.com