

Charte RSE – STACEM

Charter - Corporate social responsibility

PREAMBULE

Vous avez entre les mains la charte responsabilité sociétale des entreprises de la société STACEM. Ce Code d’Ethique, ci-après dénommé « Code », est important : il énonce les principes et les règles éthiques qui s’appliquent au sein de la société STACEM. Ces principes et règles éthiques ont vocation à guider les salariés et les représentants de la société STACEM dans l’exercice de leur activité professionnelle. Ces principes et règles sont complétés des valeurs de la société STACEM.

Tout nouvel embauché se voit remettre ce Code et doit signer un document conservé par le département Ressources Humaines attestant qu’il a reçu et compris les principes et les règles du Code.

En outre, il est rappelé que les salariés et représentants de la société STACEM sont soumis au respect des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur dans les pays où ils exercent, ainsi qu’au respect de l’ensemble des règles internes, notamment celles définies dans les règlements intérieurs, charte informatique, etc., qui leur sont applicables

Enfin compte tenu de leur activité, certains salariés sont soumis à certaines obligations spécifiques prévues par leur contrat de travail et éventuellement certaines chartes de déontologie professionnelle (*Normes déontologiques des marchés publics, normes de confidentialité défense, charte de déontologie boursière, etc ..*).

Plus généralement, les salariés et les représentants exerçant une mission d’encadrement doivent veiller à ce que les organisations qu’ils mettent en place, le recrutement et la définition des responsabilités de leurs collaborateurs, le processus de contrôle interne, prennent en compte les usages ou pratiques éthiques observés dans la société STACEM.

Le Président de la société STACEM est le Responsable de l’Ethique de la Société. Il supervise l’application de cette charte.

En cas d’incertitudes sur la compréhension des dispositions du présent Code ou de doute sur la conduite à tenir, le représentant ou le salarié devra consulter sa hiérarchie. En cas de litige sur l’interprétation des dispositions du présent code, le Responsable de l’Ethique est compétent pour interpréter les dispositions litigieuses. De même, les salariés et représentants ont la possibilité de contacter leur hiérarchie ou le Responsable de l’Ethique s’ils venaient à constater des manquements à ce code.

I. LES VALEURS DE LA SOCIÉTÉ STACEM

La charte responsabilité sociétale des entreprises de la société STACEM est un code de conduite vis-à-vis de notre environnement. Il repose sur l'honnêteté, l'intégrité, l'équité et la protection.

Les Valeurs de la société STACEM sont notre fondement en même temps qu'elles font notre force pour nous développer. Ces valeurs sont au nombre de quatre :

L'humilité implique de reconnaître qu'il existe toujours meilleur que soi et que l'on peut apprendre d'autrui. Elle pousse à ne pas se glorifier d'un succès et à ne pas s'en accorder tout le mérite. Elle conduit à ne pas considérer, et ce quel que soit son titre ou sa fonction, qu'il existe des « petites tâches » et de « grandes tâches ».

Le réalisme doit conduire à ne prendre en compte que les faits existants pour faire croître les activités de la société et ses résultats. La conduite des affaires doit se faire de manière rationnelle et objective sans faire de sentiment. C'est dans la conduite des hommes que le cœur a toute sa place.

L'esprit d'entrepreneur implique de prendre des risques identifiés, d'être créatif, d'avoir confiance en soi et d'être mis en confiance. Cela nécessite de se sentir responsable des « deniers » de l'entreprise et d'être attentif aux marchés. Pour s'exprimer pleinement, cet esprit nécessite une organisation décentralisée avec un niveau juste d'autorité et une responsabilisation poussée s'appuyant sur les fonctions centrales de la société.

Le respect est une valeur fondamentale qui prend de multiples formes : le respect de ce qui a été entrepris, de ce qui est en cours et de ce qui reste à faire. Le respect de son propre travail et de celui de l'autre. Le respect du caractère unique de chaque individu. Après le respect, vient la confiance puis le partage et enfin la reconnaissance.

II. INTEGRITE ET CONFLITS D'INTERETS

STACEM se conforme aux lois, directives et réglementations anti-corruption en vigueur dans les pays où ils exercent leurs activités.

STACEM ne propose ou n'effectue pas de paiements inappropriés sous forme de versements d'argent ou d'objet de valeur à des représentants du pouvoir public, à des partis politiques, à des candidats à une fonction publique ou à toute autre personne et ce même dans les régions où de telles activités ne sont pas punies par la législation locale. STACEM veille à prévenir et détecter la corruption dans tout accord commercial, incluant les partenariats, les entreprises associées, les accords de compensation et le recrutement d'intermédiaires tels qu'agents ou consultants.

STACEM veille à ne tirer aucun avantage quelconque d'actes frauduleux, d'escroquerie ou de falsification, ou autoriser une tierce personne à faire de même. Cela inclut la fraude ou le vol au sein de notre entreprise, d'un client ou d'un tiers, ainsi que toute sorte de détournement de biens.

STACEM agit en mode concurrentiel. STACEM s'engage à ne pas se concerter ou échanger avec ses confrères sur les prix ou les offres ou à participer à tout cartel que ce soit.

STACEM s'assure que tout cadeau ou geste commercial offert ou reçu est conforme aux usages et pratiques raisonnables du marché et en aucun cas ne viole une loi, un règlement ou une norme.

STACEM et son personnel n'utilisent aucun document ni aucune information confidentielle obtenus dans le cadre de leur relation d'affaires avec ses clients comme base de transaction ou pour permettre à des tiers de négocier des actions ou des titres d'une société.

STACEM garantit l'absence de tout conflit d'intérêts ou toute situation s'apparentant à un potentiel conflit d'intérêts. Lorsqu'un conflit réel ou potentiel d'intérêts apparaît STACEM en notifie toutes les parties concernées. Cela inclut tout conflit entre les intérêts de ses clients et intérêts personnels ou de ceux de parents proches, amis ou associés.

Un conflit d'intérêt naît lorsque l'intérêt personnel affecte ou est susceptible d'affecter l'objectivité des choix, décisions ou actes d'un représentant ou salarié de la société STACEM au regard des intérêts de la société. Par exemple, un conflit d'intérêt peut apparaître lorsqu'un représentant ou un salarié ou un membre de sa famille détient des intérêts personnels, directs ou indirects, dans la société d'un fournisseur, d'un client ou d'un concurrent de la société STACEM.

L'acceptation de fonctions rémunérées en dehors de la société STACEM ne doit pas porter atteinte à l'obligation de fidélité et de loyauté à laquelle chaque salarié est tenu envers son employeur en vertu de son contrat de travail. Les conventions collectives applicables ou les contrats de travail peuvent comporter des restrictions particulières relatives à l'acceptation d'autres fonctions (par exemple, clause d'exclusivité, demande d'autorisation, etc...).

L'acceptation de fonctions, à titre personnel, en dehors de la société STACEM, ne doit jamais conduire des tiers à penser que le fait d'accorder des mandats d'administrateurs, des missions de conseillers ou tout autre poste, leur permettront d'obtenir une position privilégiée dans leurs relations professionnelles avec la société STACEM.

Tout conflit d'intérêt, réel ou supposé, devra être porté par le représentant ou salarié concerné à l'attention de son responsable hiérarchique qui devra apprécier s'il doit porter l'information à l'attention du Responsable de l'Ethique de la société.

III. RESPECT DES REGLES INTERNATIONALES POUR L'IMPORT ET L'EXPORT

STACEM met en œuvre des pratiques commerciales qui respectent les règles internationales applicables concernant l'importation et l'exportation de pièces, composants, et données techniques.

STACEM se conforme aux lois et réglementations applicables concernant l'approvisionnement des minerais (comme l'étain, le tungstène, le tantale et l'or) en provenance de zones de conflit.

STACEM met en œuvre et entretient des méthodes et procédés efficaces afin de minimiser les risques d'introduction dans le produit livré au client de pièces et matériaux contrefaits.

Les partenaires et collaborateurs s'engagent à respecter les réglementations applicables en matière de commerce international, notamment s'agissant du contrôle des exportations, des embargos et des sanctions, et doivent divulguer toutes les restrictions pouvant être imposées à l'exportation ou à la réexportation de ses produits ou services.

De plus, ils doivent identifier toute ou partie de la livraison ou du service soumis à des réglementations sur l'exportation au moment de la signature d'un contrat ou de la réception d'une commande. En cas de modification des réglementations ou des classifications des exportations, ils doivent en informer STACEM.

Les partenaires et collaborateurs doivent se conformer aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des Nations Unies ainsi qu'à toute réglementation applicable à leurs activités dans la zone où ils interviennent.

IV. CORRUPTION, CADEAUX, INVITATIONS ET AVANTAGES DIVERS

a) STACEM proscrit la corruption sous toutes ses formes quels que soient le moment, le lieu ou la circonstance. Il attend de ses partenaires et collaborateurs que ceux-ci prennent un engagement identique tant pour eux que pour leurs propres fournisseurs et sous-traitants.

Les partenaires et collaborateurs s'engagent à respecter toutes les lois applicables en matière de prévention et de lutte contre la corruption et prend des mesures appropriées pour prévenir, détecter et sanctionner tout fait relevant, directement ou indirectement, de la corruption ou du trafic d'influence dans le champ de leurs activités. De plus, ils s'abstiennent de proposer, de promettre ou de concéder un cadeau quel qu'il soit (y compris les cadeaux non monétaires, invitations, services ou autres avantages) aux collaborateurs de SATCEM dans le but d'influencer la relation commerciale, ou d'une façon pouvant être considérée comme une tentative d'exercer une telle influence. SATCEM s'emploie à éviter toute situation où les intérêts personnels de ses collaborateurs pourraient entrer en conflit avec les siens. Les partenaires et collaborateurs s'engagent à révéler à SATCEM, sans délai, toute situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel.

b) D'une manière générale, les partenaires et collaborateurs s'assurent que les présentes règles sont communiquées à l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes (sous-traitants, fournisseurs, etc.).

Toute tentative de corruption d'un collaborateur de STACEM par un fournisseur ou un sous-traitant entraînera automatiquement la mise à l'écart définitive du partenaire ou collaborateur, de toute relation commerciale. La direction de STACEM s'oppose à ce que ses représentants et salariés promettent ou offrent, directement ou

indirectement, des offres, cadeaux, dons, promesses ou avantages quelconques, tels que définis ci-après, à des clients ou autres partenaires de nature à influencer, ou donner l'impression d'influencer, une décision commerciale. Ces dispositions ne préjudicient toutefois pas de la possibilité de prendre en charge les frais de restauration des clients en visite dans le cadre du suivi de nos relations commerciales, notamment dans les relations d'après-vente, sous réserve que cette prise en charge soit conforme aux pratiques de la société et validée par le supérieur hiérarchique.

c) Réciproquement, la direction de STACEM s'oppose à la pratique pour ses représentants et salariés de, directement ou indirectement, solliciter ou accepter de recevoir de clients, intermédiaires ou fournisseurs de quelconques offres, cadeaux, dons, promesses ou avantages, tels que définis ci-après, risquant de compromettre leur impartialité ou leur indépendance de décision.

d) De même, la direction de STACEM s'oppose à ce que ses représentants et salariés proposent ou reçoivent, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat.

Dans les trois cas, il s'agit de cadeaux, promesses, dons, offres ou avantages divers qui, de par leur valeur, leur caractère inhabituel, pourraient être considérés comme étant en dessous de leur prix de marché et/ou disproportionnés dans le cadre de relations commerciales courantes.

A titre d'exemple, il n'est pas autorisé de promettre, offrir ou recevoir :

- Des cadeaux de nature monétaire ou autres cadeaux équivalents (ex. chèques cadeaux, etc.) ;
- Des prestations de services au bénéfice de la personne sous quelque forme que ce soit, offertes gratuitement, sans contrepartie ou dans des conditions de prix inférieures au prix du marché ;
- Des voyages dans un cadre non-professionnel ou à des conditions qui ne reflètent pas ceux du marché ;
- Le règlement des dépenses de personnes n'appartenant pas à la société STACEM, et ce compris notamment l'épouse, l'époux, les enfants ou de tout autre membre de la famille ;
- La fourniture de marchandises ou de prestations de services avec réductions inhabituelles sans contrepartie contractuelle ;
- Des prêts dans des conditions hors marché et/ou sans contrepartie.

Un salarié qui se verrait proposer des cadeaux, avantages ou invitations entrant dans le cadre des usages normaux d'un client, fournisseur, intermédiaire dans le respect des lois applicables devra déclarer ceux-ci à son supérieur hiérarchique et recevoir l'autorisation de celui-ci avant toute acceptation.

Dans le cas où un salarié se verrait proposer des cadeaux, avantages ou invitations s'écartant des usages normaux, le représentant ou le salarié devra immédiatement informer avant toute acceptation, la direction de la société STACEM

Plus généralement, en cas de doute, les représentants ou salariés devront en référer au Responsable de l'Éthique auquel il appartiendra de fixer en la matière, la frontière entre les civilités normales et l'obtention de faveurs contraires à l'intérêt de la société STACEM.

V. RESPECT DES DISPOSITIONS LEGALES RELATIVES A L'EMPLOI DES PERSONNES ET CADRE DE TRAVAIL

STACEM n'emploie que des personnes ayant atteint l'âge légal minimum pour l'emploi dans l'exécution de ses activités et s'assure que ses sous-traitants en font de même.

STACEM se conforme aux réglementations interdisant la traite des êtres humains et se conforme à toutes les lois locales applicables dans les pays dans lesquels STACEM opère.

STACEM respecte les dispositions légales régissant la durée maximale du travail, la rémunération minimale et celle appliquées aux heures supplémentaires et leur accorde toutes les prestations sociales prévues dans les pays dans lesquels STACEM opère.

STACEM respecte les droits de ses employés à la libre association, de se syndiquer, de se réunir librement et de communiquer avec la direction sur différents sujets sans crainte de harcèlement, d'intimidation, de sanction, d'ingérence ou de représailles.

STACEM veille à ce que ses employés bénéficient d'un environnement de travail exempt de tout harcèlement physique, psychologique et verbal ou de toute autre conduite abusive.

STACEM s'engage à ne pas exercer de discrimination en matière d'accès à l'emploi, de parcours professionnels et à favoriser l'intégration du personnel exclu de l'emploi.

STACEM interdit toutes pratiques discriminatoires. Les partenaires et collaborateurs s'engagent à respecter la dignité, la vie privée et les droits individuels de chacun de ses salariés. Ils refusent toute forme de discrimination notamment liée au sexe, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à un handicap physique ou mental, à l'origine ethnique, sociale et culturelle, à la couleur de peau, à la situation familiale, à un état de grossesse, à la nationalité, à l'appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité. Ils reconnaissent et acceptent les différences et refusent les stéréotypes et les préjugés.

STACEM interdit le travail forcé ou obligatoire quelle que soit sa forme : servitude, traite, esclavage, ou encore la rétention de migrants ou d'ouvriers clandestins. Le travail doit être accompli volontairement, en échange d'une compensation légale, et non exposé à des menaces ou de réelles sanctions criminelles ou poursuites pénales, à la violence, la détention, la conservation des documents d'identité, ou la confiscation des droits légaux ou des privilèges.

Les partenaires et collaborateurs s'engagent à ne pas avoir recours au travail illégal tel que défini par les règles des pays dans lesquels ils interviennent, ne s'assurent qu'aucun de ses salariés ne subisse d'acte de harcèlement qu'il soit moral ou sexuel, s'engagent à proscrire le travail des enfants n'ayant pas atteint l'âge légal pour travailler, ce tout au long de la chaîne de création de valeur, quel que soit le pays où les prestations sont réalisées, s'engagent à respecter les principes de liberté d'association, de protection du droit syndical et de négociation collective, dans le respect de la législation locale, respectent la législation locale en matière de temps de travail, y compris en matière d'heures supplémentaires.

VI. PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE

Les partenaires et collaborateurs s'engagent à procurer un environnement sûr et veille à ce que ses activités ne nuisent pas à la santé et à la sécurité de ses employés, sous-traitants et utilisateurs de ses produits, ainsi que des populations situées à proximité de ses installations.

Ils doivent évaluer les risques liés à leurs activités et mettre en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires pour éliminer ces risques.

Enfin, ils veillent au plein respect, par ses employés, de la réglementation, mais aussi des standards STACEM en matière de Santé et Sécurité. Ils informent SATCEM de tous incidents ou non-conformités survenues.

VII. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

STACEM attend des partenaires et collaborateurs qu'ils maîtrisent les impacts de ses activités sur l'environnement et que ses pratiques soient conformes aux réglementations environnementales qui lui sont applicables.

Les partenaires et collaborateurs s'engagent à mettre en œuvre des actions visant à :

- Améliorer leur efficacité énergétique et à réduire leurs impacts environnementaux,
- Promouvoir et définir des actions permettant une consommation durable,
- Optimiser l'utilisation des ressources naturelles et maîtriser leurs impacts sur la biodiversité,
- Maîtriser les émissions et les rejets associés à ses activités ainsi que la gestion de leurs déchets,

- Assurer une traçabilité des matières premières, matériaux et composants nécessaire à la fourniture de services ou de biens,
- Développer une approche cycle de vie pour analyser l'impact de leurs produits et définir des actions visant réduire leurs impacts environnementaux et sur les utilisateurs à tous les stades de vie de leurs produits.

VIII. RELATIONS FOURNISSEURS

Outre les principes et les règles énoncées dans les autres chapitres de ce Code (conflit d'intérêt, cadeaux...), chaque représentant ou salarié en contact avec des fournisseurs doit s'assurer que les fournisseurs sont traités de manière équitable et honnête.

Par ailleurs, la stratégie achats de la société STACEM est de s'engager à ne travailler qu'avec des fournisseurs qui acceptent les valeurs et engagements de la société cités dans le présent document.

Tout employé qui entretient de par ses fonctions, des relations d'affaires avec un fournisseur, ne doit pas utiliser ce dernier à des fins privées à des conditions différentes de celles habituellement offertes au public ou de façon générale, à des conditions préférentielles ne ressortant pas de conditions de marché normales.

IX. PROTECTION DE L'INFORMATION ET DES ACTIFS DE LA SOCIETE

STACEM traite de manière adéquate les informations sensibles, à caractère confidentiel, exclusif, et personnel. Ces informations ne sont pas utilisées à aucune autre fin que les fins commerciales pour lesquelles elles ont été prévues, exception faite d'une autorisation préalable de leur détenteur.

STACEM se conforme à la législation applicable concernant la revendication des droits de propriété intellectuelle, incluant la protection contre la divulgation, les brevets, les droits d'auteurs et les marques déposées.

STACEM protège les informations confidentielles et exclusives d'autrui, y compris les informations personnelles. Des procédures de sécurité électroniques et physiques appropriées sont déployées pour empêcher un accès non autorisé, la destruction, l'utilisation, la modification et la diffusion de ces informations. STACEM se conforme à la législation applicable concernant la confidentialité des données.

a) Actifs matériels et immatériels

Chaque représentant ou salarié doit assurer la protection des actifs corporels et incorporels de la société STACEM. Ces actifs regroupent de façon non exhaustive tout matériel ou équipement, toute information confidentielle et tout élément de propriété intellectuelle de la société. Lorsqu'un représentant ou un salarié, dans le cadre de ses fonctions, accède à ces actifs, il engage sa responsabilité concernant la modification, la destruction/suppression ou le transfert de ces actifs au sein ou à l'extérieur de la société STACEM.

Concernant les informations confidentielles et les éléments de propriété intellectuelle, leur accès est limité aux seules personnes qui, en raison des fonctions qu'elles occupent au sein de la société, sont habilitées à utiliser ces informations en vertu de leur contrat de travail. Toute personne utilisant ces informations doit le faire avec toutes les précautions de sécurité requises. Une information confidentielle est une information qui n'appartient pas au domaine public et qui comprend notamment : dessins, modes opératoires, contrats, plans stratégiques, budgets, résultats...

L'utilisation des ordinateurs, téléphones portables et autres moyens de communication mis à disposition des représentants ou salariés de la société STACEM doit se faire dans un cadre légal et éthique. Chaque employé doit s'assurer qu'il met en sécurité les données confidentielles contenues sur son PC ou son téléphone portable.

b) Image et réputation de la société.

Afin de préserver les intérêts légitimes de l'entreprise, sont considérées comme confidentielles les informations expressément identifiées comme telles par la société STACEM ainsi que celles relevant des domaines suivants :

- Procédés, méthodes et techniques de fabrication des produits STACEM
- Plans Stratégiques, Budgets
- Brevets, Marques et tout élément de propriété intellectuelle

Pour protéger l'image et la réputation de la société STACEM, seules des personnes désignées par le Président sont habilitées à divulguer ou communiquer publiquement les informations définies dans la présente section, à l'extérieur de la société, par quelque moyen de communication que ce soit (presse, internet, conférences, présentation dans des écoles, médias sociaux, etc....).

Il est formellement interdit de communiquer publiquement, par oral ou par écrit, les informations telles que définies dans la présente section sans accord préalable du Président.

Dans le cas spécifique de sollicitations de la presse, aucun représentant ou salarié de la société ne peut accorder d'interview ayant pour objet la société STACEM sans accord explicite du Président.

PREAMBLE

This Code of Ethics, named hereafter « Code », is an important document: it sets out the business ethics principles and rules which apply in STACEM. These business ethics principles and rules are designed to guide the employees and representatives of STACEM in their daily business activities.

These principles and rules are completed by Company STACEM values.

STACEM ensures that this document is communicated to all their employees and representatives. The Code is communicated to every new employee, who will sign and return an acknowledgment document kept in the HR department. This acknowledgment document states that the employee received and understood the principles and rules of the Code.

In addition, employees and representatives of STACEM are reminded that they must comply with all current statutory, regulatory or conventional provisions in the country (ies) they work, as well as with any collective agreements and conventions and any internal rules, IT policy,... which are applicable to them. Finally, in view of their activity, certain employees are subject to specific obligations that are mentioned in their contract of employment and in some cases specific professional code of ethics (standard code of conduct for dealing with public sector tenders, standards of confidentiality in the defense sector, stock market code of ethics, etc...)

Managers must ensure that the organizations that they set up, the recruitment process, the definition of the responsibilities of their employees and the internal control process take into consideration the business ethics principles and rules of STACEM.

STACEM's Company Director is the Ethics Officer. He supervises the enforcement of the Code.

Employees and representatives must consult their manager in the event of uncertainties about the interpretation to be given to the provisions of this Code or doubt about the conduct to be followed. In case of multiple interpretations, the Ethics Officer is competent for interpreting the provisions in dispute. Employees and representatives may also contact their manager or the Ethics Officer if they witness any breaches of the present Code.

I. STACEM VALUES

Company STACEM's Code of Ethics is a code of conduct towards our environment. It relies on honesty, integrity, justice and protection.

The Values of Company STACEM are part of our foundation as well as our main asset to grow. There are four values:

Humility means acknowledging that there is always someone better than you and that you can learn from others. It means not glorying in success and not taking all the credit. It means recognizing that, no matter what your title or position, there are no tasks that are "too small" and that each task has its importance.

Realism means considering the facts - and only the facts - to ensure the growth of our business and profit. Business must be conducted rationally and objectively, leaving sentiment aside. The heart has its place, however, in our dealings with people.

An entrepreneurial spirit means taking identified risks, being creative, having self-confidence and earning the confidence of others. It means feeling responsible for the company's interests and keeping abreast of market needs. To express itself to the full, this spirit calls for a decentralized structure with the appropriate degree of authority and a highly developed sense of involvement with the support of the Company main functions.

Respect is a fundamental value in several aspects: respect for what has been accomplished, what is underway, and what remains to be achieved. Respect for one's own work and that of others. Respect for the uniqueness of every individual. Respect leads to trust, sharing, and ultimately, to recognition.

II. INTEGRITY AND CONFLICTS OF INTEREST

STACEM complies with the anti-corruption laws, directives and regulations in force in the countries where they operate.

STACEM does not offer or make improper payments in the form of payments of money or valuables to representatives of the public authorities, political parties, candidates for public office or any other person and this even in areas where such activities are not punishable by local law.

STACEM takes care to prevent and detect corruption in any commercial agreement, including partnerships, associated companies, compensation agreements and the recruitment of intermediaries such as agents or consultants.

STACEM takes care not to take any advantage whatsoever from fraudulent acts, fraud or falsification, or authorize a third party to do the same. This includes fraud or theft within our business, from a customer or a third party, as well as any form of misappropriation of goods.

STACEM operates in competitive mode. STACEM undertakes not to consult or exchange with its colleagues on prices or offers or to participate in any cartel whatsoever.

STACEM ensures that any gift or commercial gesture offered or received complies with reasonable market practices and practices and in no case does it violate a law, a regulation or a standard.

STACEM and its staff do not use any confidential document or information obtained in the course of their business relationship with its customers as a basis for transaction or to allow third parties to trade stocks or shares of a company.

STACEM guarantees the absence of any conflict of interest or any situation resembling a potential conflict of interest. When a real or potential conflict of interest appears, STACEM notifies all the parties concerned.

This includes any conflict between the interests of its clients and personal interests or those of close relatives, friends or associates.

A conflict of interest arises when personal interests affect or are likely to affect the objectivity of the choices, decisions or acts of an employee or representative of STACEM relative to the interests of the Company. For example, a conflict of interest may arise when an employee or representative or a member of his family hold a personal interest, directly or indirectly, in a supplier, a customer or a competitor of STACEM.

The acceptance of remunerated duties outside of STACEM must not jeopardize the obligation of loyalty by which each employee or representative is bound towards his employer under his contract of employment. The collective bargaining agreements that are applicable or the contracts of employment may comprise specific restrictions regarding the acceptance of other duties (for instance, exclusivity clauses, request for authorization, etc...).

The acceptance of personal duties outside of STACEM should never induce third parties into thinking that the granting of directorships, consultancies or any other position will enable them to obtain a privileged position in their business relationship with STACEM.

Any conflict of interest, real or alleged, must be communicated by the employee or the representative to his manager who will decide whether this information needs to be transmitted to the Company Ethics Officer.

III. COMPLIANCE WITH INTERNATIONAL RULES FOR IMPORT AND EXPORT

STACEM implements business practices that comply with applicable international rules regarding the import and export of parts, components, and technical data.

STACEM complies with applicable laws and regulations regarding the supply of ores (such as tin, tungsten, tantalum and gold) from conflict zones.

STACEM implements and maintains effective methods and procedures in order to minimize the risk of counterfeit parts and materials being introduced into the product delivered to the customer.

Partners and collaborators agree to comply with applicable international trade regulations, including export controls, embargoes and sanctions, and must disclose any restrictions that may be imposed on export or re-export of its products or services.

In addition, they must identify all or part of the delivery or service subject to export regulations at the time of signing a contract or receiving an order. If regulations or export classifications change, they must inform STACEM.

Partners and collaborators must comply with the fundamental conventions of the International Labor Organization (ILO) and the United Nations, as well as with any regulations applicable to their activities in the area where they operate.

IV. GIFTS, INVITATIONS AND OTHER FAVORS

a) *STACEM prohibits corruption in all its forms regardless of time, place or circumstance. It expects its partners and employees to make the same commitment both for themselves and for their own suppliers and subcontractors.*

Partners and employees undertake to comply with all applicable laws on the prevention and fight against corruption and take appropriate measures to prevent, detect and sanction any fact relating, directly or indirectly, to corruption or the trafficking of influence in the field of their activities.

In addition, they refrain from offering, promising or granting any gift whatsoever (including non-monetary gifts, invitations, services or other benefits) to SATCEM employees with the aim of influencing the commercial relationship. , or in any way that could be seen as an attempt to exert such influence. SATCEM strives to avoid any situation where the personal interests of its employees could come into conflict with its own. Partners and collaborators undertake to disclose to SATCEM, without delay, any situation of real or potential conflict of interest.

b) *Conversely, the Business Ethics of STACEM do not accept that employees or representatives ask for or receive, directly or indirectly, from customers, intermediates or suppliers any gift, donations, promises or favors which might compromise their impartiality or their ability to take independent decisions.*

c) *Also, the Business Ethics of STACEM do not accept that employees or representatives promise, offer or receive, directly or indirectly, gifts, donations, promises or any other favors to/from a public officer in charge of a public service mission or invested with a public electoral mandate with the intention that this person undertakes or refrains from undertaking any act falling within its duties.*

In all cases, it refers to gifts, promises, donations or favors which may be considered as disproportionate due to their value or due to the situation compared to the normal business practices.

For instance, it is not authorized to promise, offer or accept:

- *Cash or cash equivalents (gift vouchers, etc...)*
- *Services, whatever the form thereof, whether offered free of charge for no consideration or under market price,*
- *Non-business related travel or travel advantages under the market price*
- *Settlement of expenses of persons not pertaining to STACEM, including the spouse, children or any other family members*
- *Supply of goods or services at unusual discounts without contractual consideration*
- *Loans on terms which significantly differ from current market offers & terms*

An employee or a representative of STACEM who is offered gifts, invitations or favors from a customer, supplier, partner, during the course of normal business and compliant with applicable laws, must declare it to his/her direct management and receive his/her prior approval before acceptance.

Should an employee or a representative STACEM be offered gifts, favors or invitations which deviate from normal business practices, the Ethics Officer of STACEM must be immediately informed by the related employee.

In general, whenever in doubt, the employees or representatives of the Company must consult the Company Ethics Officer, whose task is to define normal business practices versus inappropriate favors which conflict with the interests of STACEM.

V. COMPLIANCE WITH LEGAL PROVISIONS RELATING TO THE EMPLOYMENT OF PERSONS AND WORKPLACE

STACEM only employs people who have reached the minimum legal age for employment in the execution of its activities and ensures that its subcontractors do the same.

STACEM complies with regulations prohibiting trafficking in human beings and complies with all local laws applicable in the countries in which STACEM operates.

STACEM complies with the legal provisions governing maximum working hours, minimum remuneration and that applied to overtime and grants them all the social benefits provided for in the countries in which STACEM operates.

STACEM respects the rights of its employees to freedom of association, to organize, to meet freely and to communicate with management on various subjects without fear of harassment, intimidation, sanction, interference or reprisals.

STACEM ensures that its employees benefit from a work environment free from physical, psychological and verbal harassment or any other abusive conduct.

STACEM undertakes not to discriminate in terms of access to employment, professional careers and to promote the integration of personnel excluded from employment.

VI. PROTECTION OF HEALTH AND SAFETY

Partners and collaborators undertake to provide a safe environment and ensure that its activities do not harm the health and safety of its employees, subcontractors and users of its products, as well as the populations located near its facilities.

They must assess the risks associated with their activities and implement all the means necessary to eliminate these risks.

Finally, they ensure that its employees fully respect the regulations, but also the STACEM standards in terms of Health and Safety. They inform SATCEM of any incidents or non-conformities that have occurred.

VII. ENVIRONMENTAL PROTECTION

STACEM expects partners and employees to control the impact of its activities on the environment and that its practices comply with the environmental regulations applicable to it.

- *Partners and collaborators undertake to implement actions aimed at:*
- *Improve their energy efficiency and reduce their environmental impacts,*
- *Promote and define actions allowing sustainable consumption,*
- *Optimize the use of natural resources and control their impact on biodiversity,*
- *Control the emissions and discharges associated with its activities as well as the management of their waste,*
- *Ensure traceability of raw materials, materials and components necessary for the supply of services or goods,*
- *Develop a life cycle approach to analyze the impact of their products and define actions to reduce their environmental impacts and on users at all stages of their products' life.*
-

VIII. RELATIONSHIPS WITH SUPPLIERS

In addition to the business ethics principles and rules mentioned in the other chapters of this Code (conflict of interest, gifts.), each employee or representative in contact with suppliers must ensure that every supplier is treated equally and in an honest way.

In addition, the Supply Chain strategy of STACEM is to commit to work only with suppliers who accept the values and commitment of the Company cited in this document.

Any employee who maintains a business relationship with a supplier may not use this relationship for private purposes under terms and conditions different from those generally offered to the public or, in general, on preferential terms as compared with normal market conditions.

IX. INFORMATIONS AND ASSET PROTECTION

STACEM adequately processes sensitive, confidential, exclusive and personal information. This information is not used for any other purpose than the commercial purposes for which it was intended, except with the prior authorization of its holder.

STACEM complies with applicable law regarding the claim of intellectual property rights, including protection against disclosure, patents, copyrights and trademarks.

STACEM protects the confidential and proprietary information of others, including information

a) Tangible and Intangible assets

Employees and representatives are responsible for safeguarding the tangible and intangible assets of STACEM. These assets include, but not limited to, all machines and equipment, confidential information and all intellectual property of the Company. When an employee or a representative, in the course of his work, has access to these assets, he becomes responsible regarding the efficient use, the modification, the destruction / deletion or transfer of these assets inside or outside of STACEM.

Regarding confidential information and intellectual property data, access is restricted to employees or representatives, who with regards to the positions they occupy in the Company are authorized to access such data in conformity with their work contract. Any employee or representative using confidential information has to act with caution. Confidential information are non-public information and comprises, but not limited to, patents, trademarks, copyrights, industrial drawings, operating instructions, contracts, strategic plans and any unpublished financial data.

Use of PCs, cell phones and other means of communication provided to the employees and the representatives of STACEM has to be done in a legal and ethical way. Each employee or representative must ensure that any confidential information in his PC / cell phone is protected.

b) Image and reputation of the Group

To preserve the company's legitimate interests, confidential information is deemed to be information expressly identified as such by STACEM, together with information relating to the following areas:

- Production work instructions, drawings and any other element used to manufacture STACEM products;*
- Strategic plans, budgets;*
- Patents, trademarks and intellectual property item*

To protect the image and the reputation of STACEM, only employees and representatives empowered by the Company Director are allowed to communicate publicly information defined in the present section about STACEM to media (press agency, internet, conferences, school presentation, social network...).

It is strictly forbidden to communicate publicly, orally or in writing, any information as defined in the present section to any media outlet without prior consent from the Company Director. Any media interview with employees or representatives regarding STACEM must obtain prior approval from the Company Director.