



Measurement Solutions,
Global Leader.



ateq.com

CHARTRE ÉTHIQUE

RESPECT, TRAVAIL D'ÉQUIPE, INNOVATION, EXCELLENCE.

Les valeurs fondamentales d'ATEQ se manifestent par un engagement envers l'humain, favorisant l'écoute et le développement personnel. Le travail d'équipe est encouragé à travers des collaborations et des synergies entre les équipes. Chaque employé est incité à s'investir pleinement, contribuant ainsi au succès collectif de l'entreprise.



Sommaire

- 3 Préambule
- 4 Conformité à la réglementation
- 4 Valeurs sociales et environnement de travail
- 8 Éthique dans les affaires
- 9 Protections des données et de la clientèle
- 10 Alerte et sanction

“L’humain, le respect, le travail d’équipe, l’innovation, l’excellence constituent les valeurs fondamentales d’ATEQ.”



Measurement Solutions,
Global Leader.

Préambule

La présente Charte a pour rôle de soutenir et garantir la cohésion en interne ainsi que les relations avec nos partenaires. ATEQ assume la responsabilité d'une chaîne de valeurs qui repose sur le respect des normes et des législations internationales et qui adopte le plus haut niveau d'éthique possible.

A l'aide des différents principes décrits ci-après, les collaborateurs détiendront les clés pour :

- Incarner l'éthique dans le quotidien de leur pratique professionnelle,
- Donner du sens à leurs actes,
- Connaître les limites à ne pas dépasser et les questions à se poser.

Tous les salariés d'ATEQ ainsi que toutes les personnes auxquelles ATEQ est associé tels que, ses clients, fournisseurs, consultants, sous-traitants et autres intermédiaires représentant ATEQ sont tenus de respecter les principes décrits en toutes circonstances.

Ainsi, chaque salarié se doit d'exécuter son contrat de travail de bonne foi et de veiller à ce que les principes éthiques soient appliqués au sein de son équipe ou par les personnes sous sa responsabilité.

Les salariés ne respectant pas les lois ou réglementations applicables, ou les principes de cette Charte s'exposent à des mesures disciplinaires conformément au Règlement Intérieur et/ou aux dispositions légales.

Patrick SERRA
Directeur Général

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Patrick Serra", written over a light grey grid background.

1

Conformité à la réglementation

Il est de la responsabilité de tous les Collaborateurs de connaître et respecter les lois et réglementations applicables, chacun dans son secteur d'activité, ainsi que les diverses politiques et procédures établies par l'entreprise dans ses différents métiers. En cas de doute sur les différentes thématiques, consulter le service Ressources Humaines et/ou RSE pour obtenir des informations complémentaires et des conseils.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Conformément aux normes internationales (notamment les conventions de l'Organisation Internationale du Travail), et au droit national, ATEQ veille à ce que ses employés et représentants ; y compris les travailleurs temporaires (intérimaires) ; puissent ouvertement s'exprimer sur leurs conditions de travail.

ATEQ laisse la liberté à ses collaborateurs de constituer, d'adhérer ou de refuser d'adhérer à un syndicat. ATEQ garantit à tous ses employés la liberté de pensée, de conscience et de religion, la liberté d'exprimer leurs convictions dans le respect des autres et des règles internes.

L'intimidation, les menaces ou les pratiques discriminatoires à l'encontre des représentants du personnel (CSE notamment) sont interdites.

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

ATEQ adhère également à la convention de l'OIT sur la prohibition du travail forcé et veille au respect de la disposition de l'Article 32 de la CNUDE sur le travail des mineurs en interdisant toutes formes de travail des enfants au sein de l'entreprise.

Avant toute embauche, ATEQ effectue un contrôle rigoureux des documents d'identité et des justificatifs d'âge, afin de s'assurer de la conformité avec les normes légales et internes.

Précisément, ATEQ emploie et/ou recrute des personnes ayant atteint l'âge légal fixé par la réglementation locale en vigueur et ayant terminé le cursus scolaire obligatoire.

2

Valeurs sociales et environnement de travail

RESPECT DES PERSONNES

Le respect de l'intégrité physique, morale et culturelle de la personne représente un enjeu fondamental pour la société. ATEQ garantit des conditions de travail respectant la dignité individuelle, la santé et la sécurité des collaborateurs dans l'exercice de leurs activités et affirme son engagement à respecter les droits humains.

ATEQ valorise les compétences de chaque collaborateur en proposant des formations, des promotions et des mutations au sein du groupe lorsque c'est possible.



Conformément à la réglementation, ATEQ a mis en place un Comité Social et Économique (CSE). Ce CSE permet aux salariés de s'exprimer et de se tenir informés sur l'organisation générale de l'entreprise, mais également sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Le Comité Social et Économique peut également représenter les salariés lors de la visite de l'inspecteur du travail.

Le CSE assure l'expression collective des salariés pour que leurs réclamations et leurs intérêts soient pris en compte par l'employeur. Le CSE transmet alors à l'employeur les réclamations des salariés relatives à l'application du Code du Travail, à la protection sociale, garantit également l'expression des salariés pour que leurs voix soient entendues dans la cadre de la aux conventions collectives et prise de décision relative notamment à :

- L'organisation du travail ;
- La gestion économique et financière de la société ;
- La formation professionnelle des employés.

Le CSE contribue à l'amélioration des conditions de travail, de sécurité et de santé au sein de l'entreprise. Ainsi, il peut être amené à effectuer des enquêtes relatives aux maladies professionnelles et aux accidents de travail.



La CSSCT est une commission spécifique créée au sein du Comité Social et Économique (CSE), qui traite des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Dans ces domaines le CSE :

- Analyse les risques professionnels susceptibles d'affecter les travailleurs,
- Facilite l'accès des femmes aux différents postes dans une entreprise,
- Garantit l'accès et le maintien des personnes à mobilité réduite au sein de l'entreprise,
- Veille à prévenir le harcèlement moral et sexuel, mais aussi les agissements sexistes sur le lieu de travail,
- Procède à des inspections concernant la sécurité, la santé et les conditions de travail.

Chaque collaborateur est tenu de :

- Contribuer à la construction et au maintien d'un climat de respect mutuel, montrant de l'attention aux
- Collègues et à la sensibilité de chacun, dans un climat de coopération et d'aide.
- Signaler tout constat de violation ou de manquement en matière de droits humains dans le cadre de l'activité professionnelle, quelles que soient les parties intéressées (salariés, fournisseurs, clients...)

VALORISER LES COMPÉTENCES ET L'ÉPANOUISSEMENT DES COLLABORATEURS

Afin de favoriser l'épanouissement des collaborateurs, ATEQ veille à ce que les salariés puissent monter en compétences. Pour cela ils peuvent faire des demandes de formations ou des formations peuvent leur être proposées.

Des recrutements en interne sont également proposés régulièrement avant d'ouvrir les recrutements aux personnes extérieures à l'entreprise. Cela a permis à de nombreux salariés de pouvoir bénéficier de promotions ou de postuler à des offres internes. Des indicateurs sont tenus quant aux nombres de formations dispensées et au nombre de mutations en interne.

ATEQ veille également à respecter l'égalité Femme/Homme en définissant chaque année des actions d'amélioration. Le pourcentage de femmes dans l'entreprise ainsi que le pourcentage de femmes occupant des postes de direction hors membres du conseil d'administration sont suivis annuellement. Toujours dans l'optique de favoriser la satisfaction des collaborateurs et de les fidéliser, ATEQ fait bénéficier

à ses salariés de nombreux avantages sociaux : tickets restaurant, prime de 13^{ème} mois, télétravail, couverture santé et prévoyance, participation, intéressement, véhicule de fonction (si l'exercice de ses fonctions nécessite des déplacements fréquents).

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Conformément à loi Sapin 2 sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, ATEQ s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds, de favoritisme ou de tout autre manquement à l'honnêteté tant en interne qu'en externe.

Le principe essentiel étant de respecter les lois et directives en vigueur, les collaborateurs d'ATEQ se doivent d'opérer en conformité avec la loi, la présente Charte Éthique et les procédures de l'entreprise en toute équité et honnêteté.

En aucun cas, la poursuite de l'intérêt de l'entreprise ne saurait justifier une conduite de corruption de la part des collaborateurs.

Les relations avec les fournisseurs et les clients sont fondés sur des critères de coopération, de loyauté, d'équité et de respect réciproque.

L'attribution, la négociation et l'exécution des contrats publics ou privés ne doivent pas donner lieu à des comportements ou faits pouvant être qualifiés de corruption active ou passive, ou de complicité de trafic d'influence ou de complicité de favoritisme.

Aucun collaborateur de ATEQ ne doit accorder directement ou indirectement à un tiers des avantages indus, de quelque nature qu'ils soient et par quelque moyen que ce soit, dans le but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou un traitement de faveur.

La corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, est interdite.

Chaque collaborateur évitera les rapports avec des tiers susceptibles de le placer personnellement en situation d'obligé et de faire naître un doute sur son intégrité.

De la même manière, il veillera à ne pas exposer à une telle situation un tiers qu'il s'efforce de convaincre ou d'amener à conclure une affaire avec une société du Groupe.

Tout collaborateur qui serait sollicité à cet égard devrait en référer à sa hiérarchie, qui prendrait toutes mesures pour mettre fin à cette situation.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCÈLEMENT

La discrimination peut être :

- Directe : lorsqu'une personne est



traitée de manière moins favorable qu'une autre, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable en raison d'un motif prohibé,

- Indirecte : lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, est toutefois susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres.

Conformément à son Règlement Intérieur, ATEQ garantit à ses collaborateurs un environnement de travail exclu de toute discrimination fondée notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou la religion, le nom de famille, la grossesse, l'apparence physique, l'association syndicale, l'opinion politique, le handicap, l'âge et tous autres comportements physiques, verbaux, visuels offensants.

ATEQ entend traiter tous ses Collaborateurs avec respect et équité, promouvoir l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi en maintenant un climat inclusif, en protégeant ses collaborateurs afin que chacun trouve sa place et soit respecté.

Chaque collaborateur se doit donc de respecter les opinions de ses collègues ainsi que leurs particularités culturelles ou spécifiques, l'exécution d'actions de routine.

ATEQ s'engage également à prévenir toute forme de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, en maintenant un environnement de travail qui protège ses collaborateurs, dans toutes les situations de travail.

ATEQ attend donc que chaque collaborateur agisse dans le respect et la dignité et interdit tout comportement et pratique entraînant toute forme de punition corporelle, de harcèlement physique, sexuel, verbal, psychologique ou toute autre forme d'abus.

ATEQ dispose d'une procédure spécifique de signalement des faits de discrimination et de harcèlement au travail (procédure SAS-P3408-B : « Gestion des alertes professionnelles », disponible sous Qualipro). Pour plus de détails, se référer au chapitre 5 ALERTE ET SANCTION.

SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés*, ATEQ améliore en continue l'ergonomie au poste de travail et met en place un programme de prévention des risques.

Cela inclut notamment la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et des risques psychosociaux.

Pour cela ATEQ développe une culture de la sécurité. Les consignes de sécurité et le port de protections individuelles sont obligatoires et communiqués. Des actions d'information et de formation des salariés sur la santé et la sécurité sont dispensées : formation et consignes liés à l'usage des machines, habilitation électrique, formations guides/serres files, Équipiers de Premières Interventions (EPI), exercices d'évacuation incendie, formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST), sensibilisation sur les risques chimiques, exercice de déversement accidentel...

Les collaborateurs sont tenus de :

- Connaître, comprendre et respecter les règles établies en matière de santé

et de sécurité,

- Signaler tout dysfonctionnement sanitaire ou sécuritaire des dispositifs de prévention, et plus largement tout événement représentant un risque,
- Suivre obligatoirement les formations de prévention proposées,
- Respecter les autres collaborateurs en tenant compte de leur santé, sécurité physique et mentale,
- Venir en aide aux collaborateurs en détresse physique ou psychologique, dans la mesure du possible.

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

La protection de l'environnement est une préoccupation majeure chez ATEQ. Alors que les effets du changement climatique impactent le monde entier, nous devons tous nous engager à faire plus et agir maintenant.

ATEQ est certifié ISO 14001 et a pour objectif d'être neutre en carbone d'ici 2030.

Nous cherchons à réduire l'impact environnemental de nos activités sur l'ensemble du cycle de vie de nos produits, nos axes de travail sont dans la politique qualité environnement d'ATEQ SAS ou d'ATEQ France.

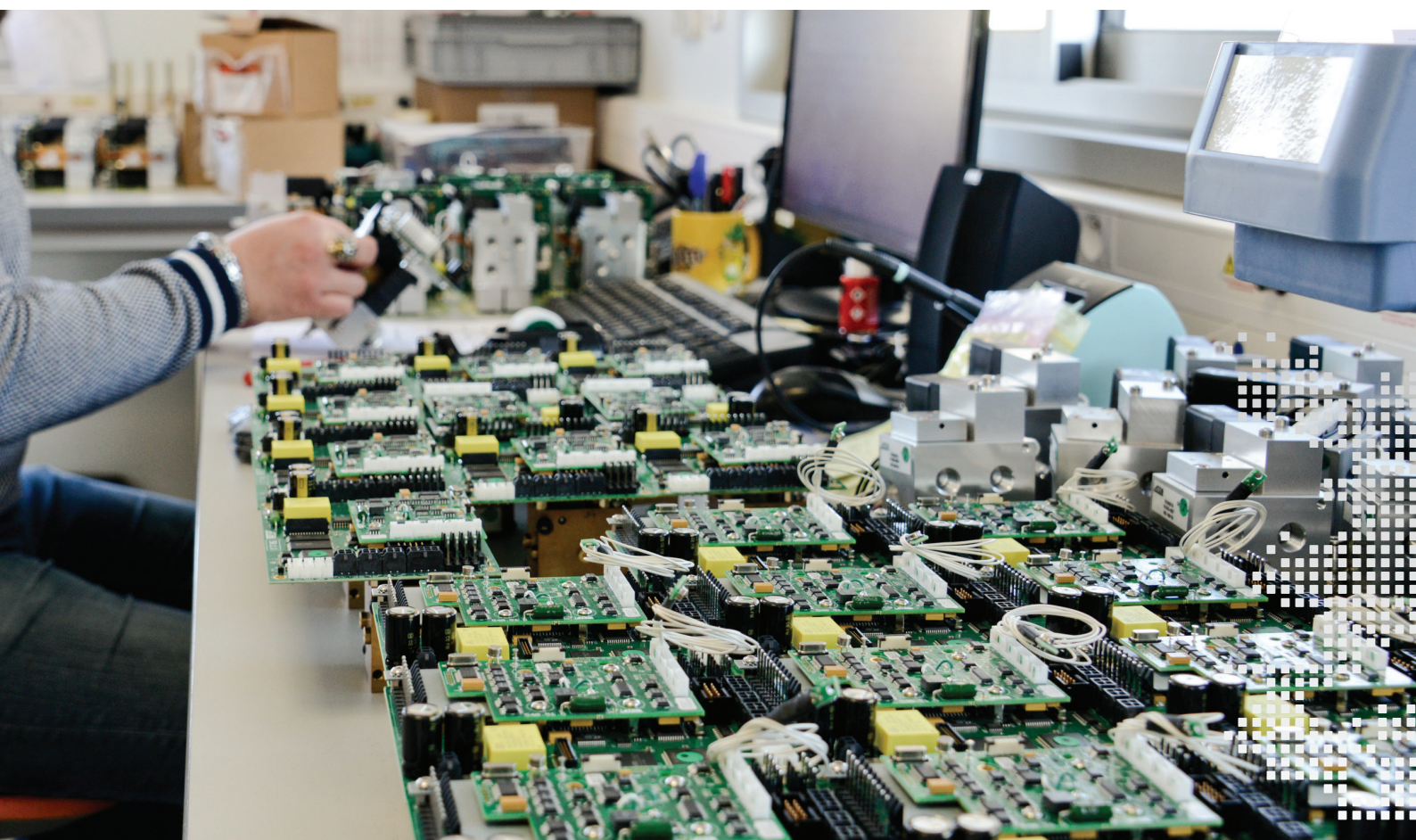
PROMOUVOIR LES ACHATS RESPONSABLES

Un achat de biens ou de services peut être considéré comme responsable lorsqu'il préserve de manière équilibrée et pérenne l'intérêt environnemental, social et économique de l'ensemble des parties prenantes internes comme externes.

Ainsi, nous avons intégré des critères environnementaux et sociaux dans nos décisions d'achat. Nous nous soucions également des émissions d'équivalent CO2 émises lors de l'acheminement des matières premières nécessaires à la fabrication de nos appareils.

Les acheteurs sont formés à suivre une logique de cycle de vie et de coût global dans le processus achat.

À cet effet, des suivis réguliers et des évaluations sont réalisés par les différents acheteurs en collaboration avec le service QSE et RSE.



3

Éthique dans les affaires

QUALITÉ

La société ATEQ est engagée dans une démarche qualité afin de satisfaire ses propres exigences et les attentes de ses parties intéressées internes et externes en respectant les réglementations applicables.

Le management par la qualité prend en compte la maîtrise des risques de l'ensemble des processus d'ATEQ, ses collaborateurs, ses clients et prestataires.

Il s'agit d'un facteur essentiel de sa pérennité, de son développement, et de sa rentabilité.

Chaque collaborateur est tenu de participer à l'amélioration continue des pratiques et processus mis en place afin de développer une entreprise durable et responsable.

RESPECT DES PARTENAIRES COMMERCIAUX

ATEQ entretient avec toutes ses parties prenantes ; en particulier, avec ses clients ; ses fournisseurs et autres partenaires commerciaux, des relations placées sous le signe de l'honnêteté et de l'équité, en accord avec ses principes éthiques listés en préambule. Pour plus de détails, se référer aux Core Values du Groupe disponible sur le réseau I.

ATEQ met tout en œuvre pour développer des partenariats « gagnant-gagnant ». Les partenaires sont choisis de façon équitable au regard de leur offre et de leur capacité à respecter nos principes éthiques, sans aucune forme de favoritisme.

En conséquence, ATEQ s'oblige à honorer ses engagements contractuels, à respecter ses accords commerciaux et à protéger les informations confidentielles de ses partenaires.

Les Collaborateurs doivent veiller à agir avec professionnalisme, intégrité et équité afin d'encourager les clients à faire appel aux services de l'entreprise.

ÉTHIQUE VIS-À-VIS DES PARTIES INTÉRESSÉES EXTERNES

Les relations avec les parties intéressées externes doivent être guidées par le respect mutuel. La conduite éthique des affaires implique de mener des actions tout en garantissant l'intégrité, l'honnêteté et le respect.

ATEQ tient à la qualité des relations avec ses parties prenantes, obéit au principe de la libre concurrence et s'engage à créer des relations honnêtes et justes avec ses clients, fournisseurs et sous-traitants.

Les informations légitimes et nécessaires quant au marché et aux concurrents du Groupe sont obtenues de manière transparente et appropriée. ATEQ ne participe pas à des activités malhonnêtes, illégales ou contraires à l'éthique. ATEQ interdit formellement tout recours à des services sexuels à des fins commerciales pendant la durée du contrat.

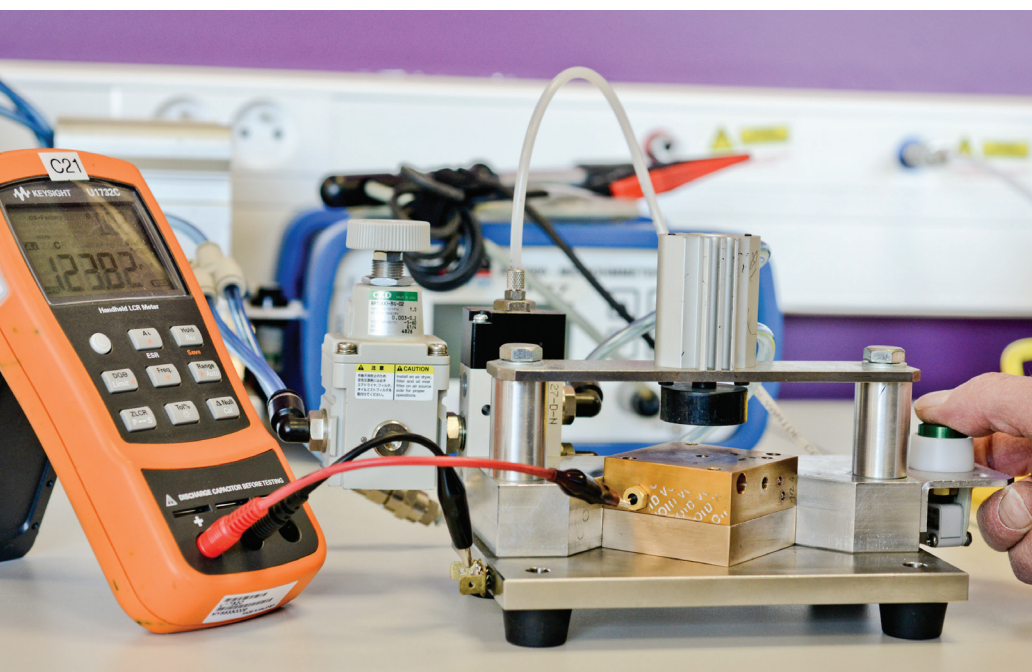
A cet effet, les collaborateurs sont tenus de :

- Communiquer avec honnêteté sur les produits et services ATEQ. La comparaison de ces derniers avec ceux de la concurrence doit être équilibrée, exacte et vérifiable,
- Se comporter de façon loyale, transparente dans les relations avec les fournisseurs et sous-traitants,
- Être attentifs aux transactions financières effectuées afin de pouvoir détecter d'éventuels blanchiments d'argent, grâce notamment à des mesures telles que la vérification du pays d'origine des fonds, la localisation de la banque concernée ou l'éventuelle inscription sur une « liste noire ».

ÉQUITÉ DANS LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les conflits d'intérêts désignent toute situation où les intérêts personnels d'un collaborateur (de nature à influencer l'exercice indépendant de ses fonctions), pourraient entrer en conflit avec ceux d'ATEQ. Les intérêts en jeu peuvent prendre plusieurs formes (avantages commerciaux, financiers ou personnels) et peuvent concerner aussi bien la personne elle-même que ses proches.

Les collaborateurs se doivent d'agir dans le seul intérêt d'ATEQ et éviter des situations où des relations qui créent des conflits entre leur intérêt et celui du groupe.



Dans un souci d'intégrité, les collaborateurs ne doivent pas utiliser leur fonction au sein de l'entreprise en vue de tirer un bénéfice personnel direct ou indirect. En situation de conflit d'intérêts, le collaborateur ne doit pas prendre part à la décision concernée.

ATEQ demande à ses collaborateurs de révéler des liens d'intérêts qui pourraient conduire à un conflit d'intérêt dans l'exercice de leur fonction.

Ces situations méritent d'être remontées aux interlocuteurs dédiés, notamment le supérieur hiérarchique, les ressources humaines, et/ou le référent d'alerte professionnelle.

RESPECT DES RÈGLES RELATIVES AUX ABUS DE MARCHÉ

L'abus de marché est un concept qui englobe les comportements illicites sur le marché financier et nuit à la transparence du système financier. Il comprend les opérations d'initiés, les manipulations de marché et la divulgation illégale d'informations privilégiées.

Les transactions effectuées par les collaborateurs d'ATEQ dans le cadre de leur fonction ou en compte propre doivent respecter la réglementation qui encadre les activités financières.

Ainsi, tout collaborateur ayant accès à des informations privilégiées doit en préserver la confidentialité et

s'abstenir d'effectuer toute transaction tant que l'information n'a pas été rendue publique.

L'utilisation de ces informations pour réaliser un profit ou éviter une perte personnelle directe ou indirecte est contraire à la réglementation et aux règles de conduite du Groupe et entraînera les sanctions adaptées.

Les collaborateurs ATEQ concernés par ces situations sont tenus de :

- S'abstenir d'utiliser une information privilégiée dont ils ont connaissance dans le cadre de leur fonction ou d'un mandat en effectuant des opérations sur l'instrument financier en question.
- Veiller à ne pas communiquer une information privilégiée à d'autres personnes hors du cadre strictement professionnel.

4

Protections des données et de la clientèle

PROTECTION DES DONNÉES PRIVÉES DES COLLABORATEURS

Conformément à la réglementation, ATEQ protège les données personnelles de ses collaborateurs. Une donnée personnelle peut être caractérisée comme toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable.

ATEQ dispose d'une politique de sécurité de l'information qui a pour objectif de définir la stratégie, l'organisation et les responsabilités en matière de protection de la sécurité de l'information.

A ce titre, ATEQ veille au respect des données relatives à la vie privée des collaborateurs, à la préservation de la confidentialité de leurs données et les exhorte à :

- Traiter toute base de données à caractère personnel sur les collaborateurs de façon légale et comme une information strictement confidentielle.
- Se référer au responsable du service informatique en cas de perte ou de constat d'utilisation frauduleuse des données des collaborateurs.



CONFIDENTIALITÉ ET SÉCURITÉ DU SYSTÈME D'INFORMATION

ATEQ dispose d'une charte d'utilisation des Systèmes d'Information et de la communication qui recense les droits et les devoirs des utilisateurs dans le cadre de l'utilisation des outils informatiques mis à leur disposition. Cette charte rappelle la législation applicable et mentionne en particulier les pratiques interdites et les points de vigilance sur l'usage d'Internet et de la messagerie électronique.

Les collaborateurs doivent se conformer à cette charte informatique en vigueur au sein de l'entreprise. Le manuel « Guide des bonnes pratiques de l'informatique » distribué lors des sessions de sensibilisation sur la sécurité du système de l'information informent les collaborateurs sur l'usage de l'informatique en toute sécurité chez ATEQ.

Les ressources informatiques doivent être utilisées uniquement dans le cadre de l'activité professionnelle des collaborateurs, et dans la limite des délégations qui leurs sont accordées.

Les collaborateurs doivent assurer la protection des informations internes. Les collaborateurs ayant accès à des informations confidentielles relatives aux partenaires commerciaux ont l'obligation de les protéger contre toute divulgation en :

- Respectant l'intégrité des configurations,
- Enregistrant les documents professionnels sur des répertoires partagés ;
- Sécurisant toute transmission d'information professionnelle à l'extérieur par des moyens adaptés.

En cas de doute, se référer aux interlocuteurs dédiés en interne, notamment le supérieur hiérarchique, le responsable du service informatique, ou le responsable des ressources humaines.

5

Alerte et sanction

ALERTE PROFESSIONNELLE

Chez ATEQ la procédure d'alerte professionnelle, SAS-P3408-B disponible sous Qualipro, permet aux salariés d'émettre des alertes concernant les situations suivantes :

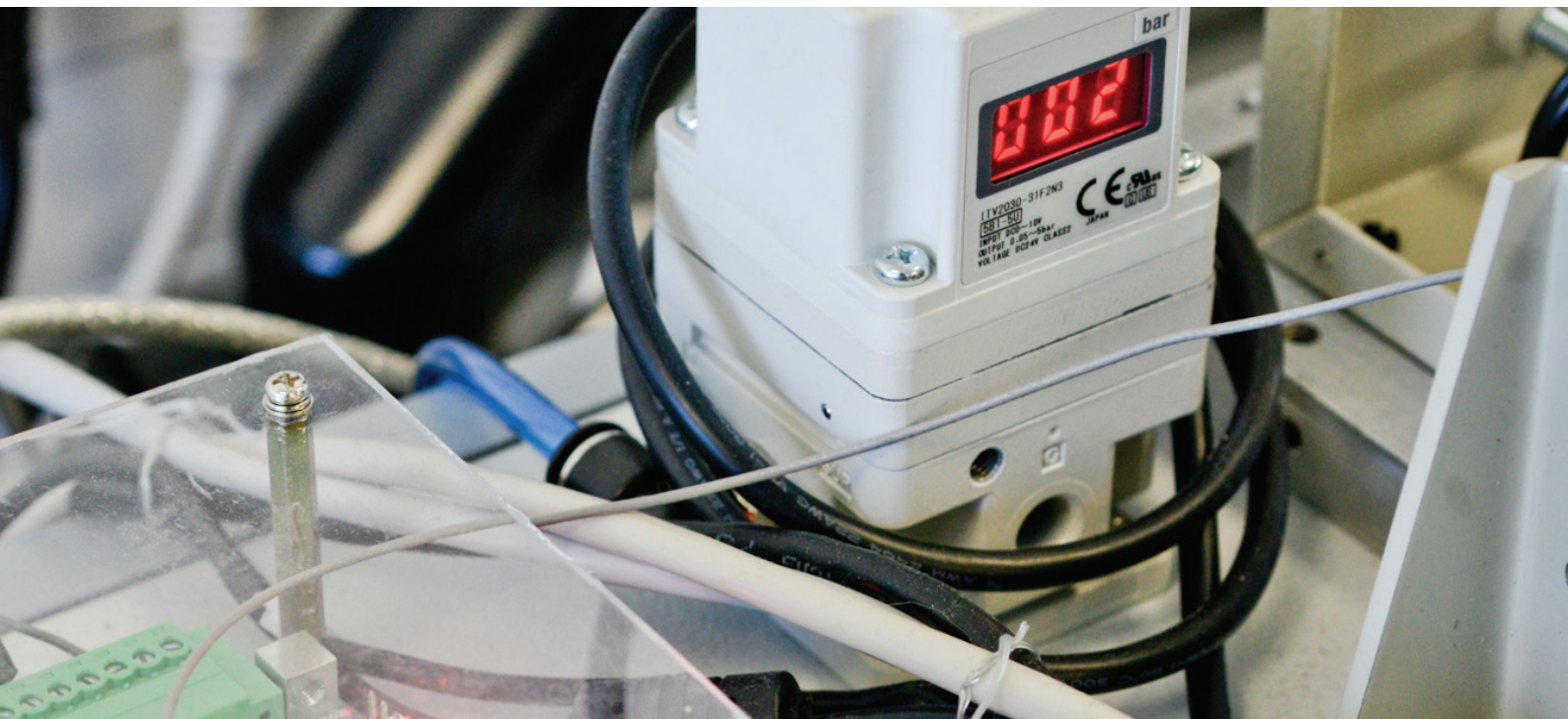
- Prévention de la corruption et de la fraude;
- Non-respect des engagements en matière de conditions de travail;
- Santé et sécurité au travail;
- Harcèlement et discrimination;
- Atteintes graves à l'environnement.

L'émetteur de l'alerte peut effectuer son signalement auprès d'un supérieur hiérarchique direct ou indirect, de son employeur, des représentants du personnel ou du référent d'alerte.

- La personne prévenue se chargera alors de remonter l'information au référent d'alerte.
- Le référent alerte est Chantal Grabarz : chantal.grabarz@ateq.com.

En tout état de cause, la démarche doit être effectuée de bonne foi et de manière désintéressée et implique qu'un signalement soit effectué sans malveillance ou attente d'une contrepartie personnelle (financière ou autre) et que son émetteur dispose d'éléments raisonnables permettant d'établir la véracité des éléments rapportés dans l'alerte.

L'émetteur de l'alerte doit s'identifier, cependant son identité sera traitée de façon confidentielle. Le référent est tenu à une obligation de discrétion et de secret professionnel. L'employeur ne sera donc pas informé de la démarche.





Dès l'enregistrement de l'alerte, la personne visée par une alerte est informée par le Référent Alertes des données la concernant afin de lui permettre de s'opposer au traitement de ces données et le cas échéant, de faire valoir ses droits de la défense et le respect du contradictoire.

Toutefois, lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves relatives à l'alerte, l'information de cette personne intervient après l'adoption de ces mesures. La personne qui fait l'objet de l'alerte ne peut toutefois en aucun cas obtenir, sur le fondement de son droit d'accès, l'identité de l'émetteur de l'alerte.

Toute personne faisant l'objet d'une alerte est présumée innocente.

Le Référent Alertes vérifie que le signalement émis entre dans le champ d'application du Dispositif d'Alerte. L'émetteur de l'alerte peut alors être

sollicité pour préciser ou compléter certains éléments de son alerte.

Le Référent Alerte s'appuie le cas échéant, sur les différentes fonctions de l'entité concernée (notamment RH, juridique, comptabilité, gestion, achats, sécurité...) pour mener ces investigations. Celles-ci ne sont destinataires que des données qui sont strictement nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Pour le cas où il serait nécessaire de faire appel à un support externe indépendant, celui-ci sera soumis à des règles de confidentialité renforcée.

Aucun collaborateur ne peut faire l'objet de sanction ou de discrimination pour avoir procédé de bonne foi et de manière désintéressée à un signalement de faits ou violations entrant dans le cadre du Dispositif d'Alerte et dont il a eu personnellement connaissance, ou pour avoir participé à sa gestion et à son traitement. Tout salarié ou collaborateur pensant faire l'objet de représailles peut le signaler au Référent Alertes.

A l'inverse, l'utilisation abusive du dispositif peut exposer le collaborateur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

SANCTIONS

ATEQ attend de ses collaborateurs qu'ils soient garants du respect des dispositions relatives à l'obligation d'intégrité, au respect des valeurs et des principes éthiques définis dans la présente charte et défendus par l'entreprise.

Le non-respect des principes de cette Charte Éthique est susceptible de constituer une faute pouvant entraîner l'engagement d'une procédure disciplinaire. Cette procédure peut aller jusqu'au licenciement dans le cadre des dispositions du Règlement intérieur d'ATEQ.

Pour la société ATEQ SAS :

Patrick SERRA

Directeur Général d'ATEQ SAS

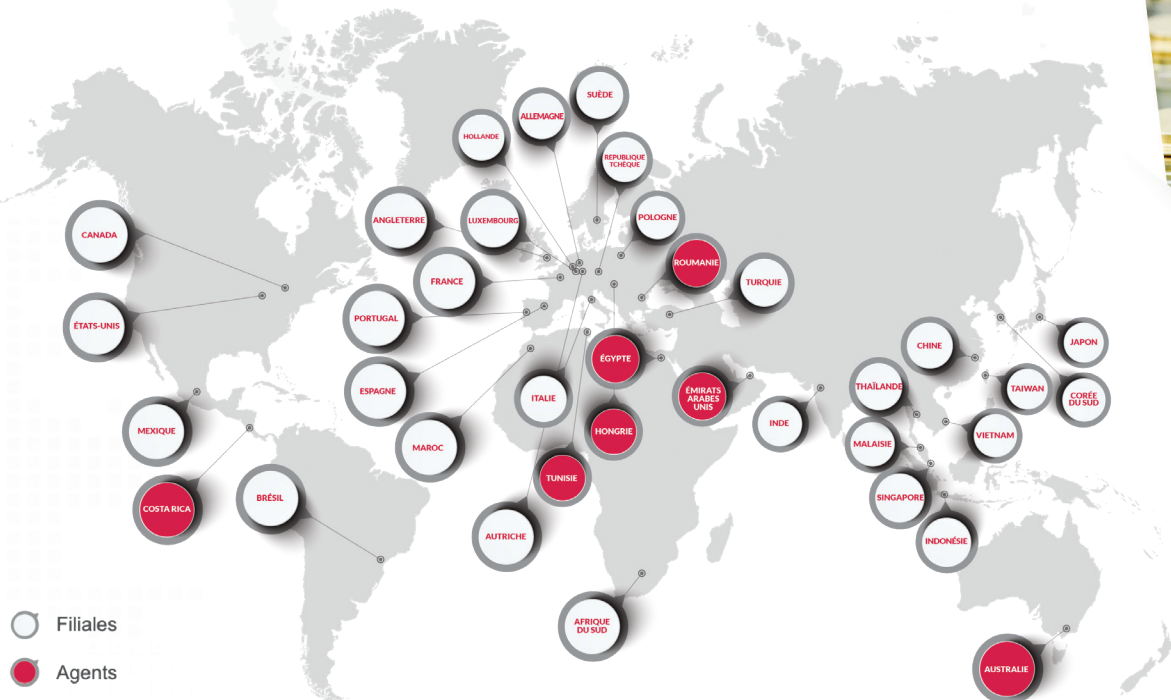
Pour ATEQ France :

Bruno SERATO

Directeur ATEQ France

ATEQ
ATEQ FRANCE
15, rue des Dames
78340 LÉS-CLAYES-SOUS-BOIS
Tél. : 01 30 80 10 30 | Fax : 01 30 54 11 00
RCS Versailles B 433 774 684

*“L’humain, le respect, le travail d’équipe,
l’innovation, l’excellence constituent les valeurs
fondamentales d’ATEQ.”*



ATEQ s’efforce d’améliorer en permanence l’écosystème industriel par le respect, l’intégrité, la sécurité, les technologies vertes et l’utilisation de matériaux et recyclables composants.



ATEQ
15, rue des Dames - ZI des Dames
78340 Les Clayes-sous-Bois - France
+33 (0) 30 80 10 20 - info@ateq.com

