



CHARTRE ÉTHIQUE

NOS ENGAGEMENTS



POURQUOI UNE CHARTE ÉTHIQUE ?

Notre Charte éthique exprime notre respect des Droits de l'Homme ainsi que nos responsabilités vis-à-vis de nos clients et des autres parties prenantes du Groupe.

Le **respect des règles d'éthique et des normes internationales** doivent guider la conduite de nos entreprises. Cette charte formalise les engagements du groupe en termes de respect des principes de Responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise.

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du Groupe Aviagroup industries sont tenus de la respecter. Chacun s'appliquera à observer un comportement loyal et exemplaire vis-à-vis du groupe et des valeurs qu'il défend.

Elle vient compléter, sans les remplacer, les lois, les réglementations et les obligations internationales ou locales.

Nous attendons également de nos partenaires qu'ils respectent les mêmes principes.



NOS ENGAGEMENTS RSE

✔ TRAVAIL DES ENFANTS

Interdire sous toutes les formes le travail d'un enfant dont l'âge est inférieur à celui auquel cesse la scolarité obligatoire dans le pays concerné ou en tout état de cause, ayant moins de quinze ans, conformément à la réglementation applicable. Il convient que toutes les entreprises du groupe et tous les partenaires ne fassent pas appel au travail des enfants et n'en bénéficient pas.

✔ TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE, ESCLAVAGE OU SERVITUDE

Interdire toute forme de trafic d'êtres humains, d'esclavage ou de servitude moderne, de travail forcé ou obligatoire, c'est-à-dire tout travail ou service obtenu d'une personne sans que celle-ci l'ait offert de son plein gré.

✔ CONDITIONS DE TRAVAIL

Garantir à notre personnel des conditions de travail permettant d'assurer sa santé et sa sécurité, notamment en matière de durée du travail en application des lois et règlements.

✔ DISCRIMINATION

Ne pas admettre ni pratiquer de discrimination ou de harcèlement pour quelque cause que ce soit dans les relations de travail. Cette interdiction prohibe toutes actions basées sur les critères suivants et sans que cette liste soit limitative : critères de sexe ou d'âge, de situation familiale ou de grossesse, de nom de famille, d'origine ethnique, raciale, sociale, culturelle ou nationale, de religion, de handicap, de santé, de préférences sexuelles, d'appartenance syndicale,



d'opinion ou d'engagement politique. Il convient de recruter et promouvoir les membres du personnel en fonction de leurs qualités propres et les traiter avec dignité, sans favoritisme et dans le respect de leur vie privée.

✔ **LA DIVERSITÉ ET LA PARITÉ**

La diversité des origines, des formations, des profils est une source de performance pour nos entreprises. L'absence de prosélytisme doit garantir la liberté de chacun et par là même la diversité.

✔ **L'EMPLOYABILITÉ**

Reconnaître la compétence, encourager l'innovation, former. Notre savoir-faire passe par les femmes et les hommes. Notre devoir est de le faire grandir.

✔ **ENVIRONNEMENT**

Appliquer le principe de précaution s'agissant de problématiques environnementales. Respecter la législation applicable en matière de protection de l'environnement. S'efforcer de réduire l'empreinte environnementale des activités en s'inscrivant dans une démarche de progrès continu.

✔ **CORRUPTION**

Promouvoir une politique d'interdiction à l'égard de toutes les formes de corruption, y compris le trafic d'influence.

✔ **DONNÉES PERSONNELLES**

Respecter la réglementation applicable en matière de protection des données à caractère personnel.



ENGAGEMENT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL



OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN ET DE QUALITÉ

Nous nous engageons à offrir un environnement de travail **sans aucune forme de discrimination et de harcèlement et à garantir l'égalité de traitement.**

Le respect mutuel et la confiance doivent être au centre de notre conduite.

Nous nous attachons à ce que toutes nos pratiques en matière de **ressources humaines soient conformes à la législation locale et nationale** des pays où nous exerçons nos activités, ainsi qu'aux **normes internationales.**

La qualité de vie au travail est un élément majeur pour garantir la productivité et la performance.

La sécurité des collaborateurs reste notre priorité. Chacun est responsable d'appliquer l'ensemble **des consignes en matière d'hygiène, de sécurité, et d'environnement** ainsi que de veiller à les faire appliquer. Notre vigilance collective garantit notre sécurité individuelle.

Tous ces sujets sont partagés et portés par le dialogue social.

Nos partenaires sont tenus d'agir de même.





RESPECTER L'ENVIRONNEMENT

L'entreprise s'engage également à **minimiser l'impact de ses propres activités sur l'environnement.**

LE GROUPE S'ENGAGE À :

- Satisfaire aux obligations de conformité réglementaire
- Prévenir les pollutions et nuisances environnementales

- Travailler à améliorer les performances énergétiques des activités
- Associer l'ensemble de nos partenaires à notre démarche d'amélioration continue

Nos partenaires sont tenus d'agir de même.



CONDUITE ÉTHIQUE DES AFFAIRES



Les relations avec nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires reposent sur l'honnêteté et l'intégrité dont nous faisons preuve en permanence.

L'action commerciale et achat du Groupe, en France comme à l'international, s'exerce dans le respect du cadre propre à chaque pays, que tout collaborateur s'applique à connaître et à respecter.

LA CONCURRENCE LOYALE

Même si la législation relative à la concurrence varie d'un pays à l'autre, certaines pratiques sont communément adoptées :

- **Ententes et pratiques interdites.** Les ententes (écrites, ou orales) visant à fixer les prix, se répartir les clients ou les marchés, coordonner les offres, établir des boycotts ou exclure des concurrents ne sont pas autorisées. Les pratiques entre entreprises qui ont le même effet ou le même objectif que ces ententes sont également interdites.
- **Abus de position dominante.** L'abus de position dominante est prohibé dans les mêmes conditions que l'entente. Ainsi, cette prohibition s'applique lorsque les pratiques ont pour objet ou peuvent avoir pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence sur un marché.
- Des comportements interdits. Avec un concurrent, nous n'échangeons pas d'informations concernant les prix, les conditions de vente, la répartition des marchés etc.



LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

La corruption, et notamment le trafic d'influence, est une infraction passible de sanctions pénales et civiles dans la plupart des pays dans lesquels nous sommes implantés.

Il est donc strictement interdit pour tous les collaborateurs d'offrir, de promettre ou de verser quoi que ce soit de valeur à un représentant de l'administration publique ou à toute personne privée pour obtenir un avantage indu. De la même façon, aucun collaborateur ne percevra ou profitera de cadeaux dépassant une valeur symbolique. Dans nos activités commerciales, nous ne devons tolérer le paiement d'aucune commission à des tiers ni accepter aucune commission de la part d'un tiers.

Le fait d'enfreindre les législations anti-corruption ne fait pas qu'exposer le Groupe à des sanctions civiles et pénales ; il peut également exposer tout(e) collaborateur(trice) à des sanctions civiles et pénales (en particulier à des peines d'emprisonnement). Tout collaborateur se rendant coupable de ces faits sera sévèrement sanctionné et ne pourra continuer à travailler pour le groupe.

LE CONFLIT D'INTÉRÊTS

Chaque collaborateur du Groupe est tenu par un devoir de loyauté et par l'obligation d'agir de bonne foi.

Un conflit d'intérêts potentiel surgit dès lors que nous avons dans le même temps des intérêts contradictoires. Ainsi, lorsqu'un intérêt personnel se trouve en contradiction avec les intérêts du Groupe, nous risquons de manquer à notre devoir de loyauté. C'est le cas chaque fois que l'éventualité d'un gain personnel, direct ou indirect, influence ou peut influencer une décision en rapport avec notre activité professionnelle.

Il est donc de la responsabilité de chaque collaborateur de signaler à sa hiérarchie tout conflit d'intérêt qui pourrait surgir dans la conduite des affaires.





LA COLLABORATION AVEC LES FOURNISSEURS

Nous collaborons avec nos fournisseurs et nous appliquons des procédures d'approvisionnement fiables et durables. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les lois des pays dans lesquels ils opèrent. Nous nous engageons à traiter nos fournisseurs et nos sous-traitants de manière loyale et nous attendons d'eux le même traitement loyal et éthique à notre égard et à l'égard de leur propres fournisseurs.

Pour garantir l'engagement de nos fournisseurs dans le respect de notre politique éthique, tous les fournisseurs du groupe s'engagent en signant notre charte fournisseur.

CONFORMITÉ DES EXPORTATIONS

Il est important que les employé(e)s et toutes les autres parties prenantes comprennent les règles de contrôle des exportations. Le respect des lois sur le contrôle des exportations et les programmes de sanctions est essentiel pour conserver le privilège d'exportation.

LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Le groupe prend en compte les exigences légales applicables et notamment le Règlement Européen sur la protection des données ("RGPD") mais aussi l'ensemble des lois et règlements hors union européenne qui seraient applicables, tant sur le plan de ses besoins internes que vis à vis de l'ensemble de ses partenaires.

Nous nous assurons de la conformité aux exigences du RGPD au sein de nos organisations telles que les ressources humaines (politique de données personnelles), la finance, le juridique, le marketing (sites internet et communications) et les ventes par la mise en place de recommandations en matière de protection des données.

COMMENT EST GARANTI LE RESPECT D'UNE CHARTE ÉTHIQUE ?

Cette charte d'éthique est disponible sur le site internet du groupe. Le respect et l'application des règles figurant dans le présent document s'imposent à tous les collaborateurs, selon leurs fonctions et responsabilités.

À cet effet, chacun doit être vigilant en ce qui le concerne, mais aussi dans son entourage, au sein de son équipe ou à l'égard des personnes placées sous sa responsabilité afin de concourir à sa mise en œuvre.

Lorsqu'un collaborateur est confronté à un problème de déontologie, il en fait part à son responsable hiérarchique direct ou indirect, ou au dirigeant de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, dans

un délai permettant à ces derniers de prodiguer un conseil pertinent ou de prendre la décision appropriée.

Il est de la responsabilité d'un supérieur hiérarchique et des dirigeants d'une entreprise d'aider les collaborateurs à résoudre les difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés.

En cas de doute, le service des ressources humaines peut être consulté.

Aucune mesure de sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un collaborateur ayant signalé de bonne foi et de manière désintéressée un manquement aux règles de la présente charte.

LE CHOIX DE LA PERFORMANCE



23 rue du 19 mars 1962, 92230 Gennevilliers — France
Tél. : +33 (0) 1 40 80 58 00 — contact-aviagroup@aviagroup-industries.com

www.aviagroup-industries.com

