

Air Trade Centre France Sas
22 rue Pierre Grange, ZI de la pointe
94120 Fontenay sous-bois
France

CHARTRE ETHIQUE

Introduction

Toute référence dans ce document à SIG implique également une référence à ATC et ATCI. Le Groupe SIG a un certain nombre de valeurs et principes fondamentaux qu'il juge important de mettre en avant. La confiance et le respect entre les employés, les clients, les actionnaires, les prescripteurs, les autres parties prenantes et le public sont des atouts que l'on ne peut acheter, et qui constituent le fondement de notre succès. C'est pourquoi le travail au sein de SIG doit être réalisé en accord avec ces principes et ces valeurs. Les conséquences de fautes ou de comportements contraires à cette éthique peuvent être graves.

Chaque employé a le droit d'attendre de SIG la défense de ses propres valeurs et a le devoir de préserver ces valeurs à travers ses décisions, actions et propos. Une plus grande responsabilité incombe à ceux qui exercent des positions d'autorité. Ils doivent montrer l'exemple dans l'application de cette politique dans la pratique.

La politique d'Ethique est avalisée par le Comité de Direction du Groupe SIG et peut être révisée. Cette politique couvre les principales problématiques que l'on peut rencontrer au travail et expose les modèles de professionnalisme et d'intégrité qui doivent être suivis par chaque individu du groupe.

Tous les employés ont le droit et le devoir de lever les doutes ou incertitudes qu'ils peuvent avoir sur des questions éthiques et doivent en premier lieu contacter leur supérieur hiérarchique, leur Directeur ou le Directeur Général avant d'agir. Une politique d' « ouverture » est encouragée par le groupe pour que, s'il est nécessaire, de telles demandes puissent être portées à l'attention de la Direction. Le groupe a aussi mis en place une politique et une procédure d'alerte professionnelle aux termes de laquelle des sujets spécifiques peuvent être abordés sans peur d'une discrimination.

Principes relatifs au travail

Une politique d'Ethique ne peut pas couvrir tous les cas où un employé peut avoir besoin de reconsidérer sa conduite. Si l'employé a des doutes concernant tout problème d'éthique; il doit demander l'avis de son supérieur hiérarchique, son Directeur ou du Directeur Général.

SIG a mis en place un certain nombre de procédures pour faire face à ses obligations. Chaque employé en est informé via les sites Internet et intranet, les manuels, la formation ou les outils de formation, les revues de performance et développement, les campagnes internes d'information.

Les principes de base sont expliquées ci-dessous :

- 1 Notre politique est de respecter les lois de chaque pays où nous exerçons une activité
- 2 La discrimination et le harcèlement de tout type ne seront pas tolérés
- 3 Nous cherchons à être un partenaire responsable au sein de nos communautés locales
- 4 Les droits légaux et moraux des tiers seront pris en compte dans nos transactions
- 5 Nous maintiendrons un environnement de travail sain et sécurisé pour nos employés
- 6 Nous serons proactifs dans la gestion de nos responsabilités envers l'environnement
- 7 Nous ne faisons pas de faux, fausses déclarations
- 8 Nous avons pour principe de ne pas faire de dons aux partis politiques
- 9 Aucun paiement visant à influencer les transactions commerciales ne peut être versé ou reçu
- 10 Les conflits d'intérêt doivent être évités dans tous les cas et doivent être signalés s'il y a lieu
- 11 Les employés sont encouragés à signaler toute suspicion d'agissements illégaux

Air Trade Centre France Sas

22 rue Pierre Grange, ZI de la pointe
94120 Fontenay sous-bois
France

Respect de la loi

C'est notre politique de respecter les lois, règles et usages de nos régions, pays ou de toute autre juridiction dans laquelle nous opérons. C'est notre politique de coopérer totalement avec les autorités publiques et les organes régulateurs.

Droits de l'homme

Notre politique est de respecter les droits civiques de chaque personne associée au groupe en s'assurant que :

- 1 Les employés ont la liberté de se regrouper sans avoir peur d'une discrimination en retour
- 2 Il est interdit d'employer de la main d'œuvre forcée ou des mineurs en dehors des cadres légaux en vigueur
- 3 Les restrictions appropriées sont mises en place concernant l'accès et l'utilisation de données personnelles.
- 4 La vie privée de chaque individu est respectée

Emploi, Discrimination et Harcèlement

Notre objectif est d'offrir des conditions de travail justes, qui ne soient pas ambiguës et de donner à nos employés les opportunités appropriées pour développer leurs compétences et faire progresser leur carrière. Nous recherchons le respect de tous les principes et conditions applicables à l'emploi.

Nous considérons que la diversité de l'effectif de SIG est une force pour notre travail. Tous nos employés seront traités avec égalité, respect et dignité, quelques soient leur couleur, race, religion, sexe, statut marital, orientation sexuelle, handicap ou âge. Le harcèlement (sexuel, physique, moral , l'utilisation de langage abusif ou de gestes offensants) ou l'intimidation de tout type ne seront pas tolérés. S'il est prouvé qu'un employé a agi de façon discriminatoire ou qu'il a exercé des pratiques d'intimidation ou de harcèlement , il sera soumis à une action disciplinaire. Tous les employés sont fortement encouragés à signaler de tels incidents.

Hygiène et Sécurité

L'entreprise reconnaît son devoir d'apporter à ses employés des conditions de travail sûres et un environnement sain. Une évaluation externe de notre fonctionnement est bienvenue (par exemple au Royaume Uni la norme OHSAS 18001). Le Groupe continue de chercher à améliorer sa performance en développant la formation et la communication sur les pratiques à risque et les situations dangereuses.

Respect de l'Environnement

Le groupe surveille activement l'impact de ses activités sur l'environnement pour respecter les exigences de la législation locale. Exemple : mise en place d'audits externes (ISO 14001 au Royaume Uni) pour s'assurer que les produits que nous vendons ont été fabriqués en respectant l'environnement.

Air Trade Centre France Sas

22 rue Pierre Grange, ZI de la pointe
94120 Fontenay sous-bois
France

Contribution à la communauté

SIG cherche à être un partenaire responsable au sein des communautés locales où le groupe a une activité en participant à des initiatives communautaires ou des œuvres de charité locales. Chaque corps de métier est encouragé, à travers la politique de dons de la société, à développer des programmes qui répondent aux besoins des communautés locales.

Ethique sur le marché

La promotion doit être authentique et fiable. Des promesses publicitaires exagérées sont proscrites, toute forme de publicité mensongère ou de fausses informations est interdite.

Les clients seront traités avec respect et la compétition sera juste et éthique.

La collaboration avec les concurrents pour établir, maintenir des prix ou restreindre le marché n'est pas tolérée.

- 1 Les clients recevront des informations factuelles sur les prix, les modèles, les services et autres termes du négoce. Les fournisseurs, sous traitants, consultants ou représentants seront traités équitablement, honnêtement, et en accord avec les termes négociés.
- 2 Il peut arriver que certains clients, fournisseurs, consultants ou représentants révèlent une information confidentielle aux employés, c'est notre devoir que de respecter la confidentialité.
- 3 Toute plainte de clients, fournisseurs, consultants ou représentants sera traitée rapidement et équitablement.
- 4 Si la recherche normale d'information commerciale est acceptable, l'espionnage des concurrents est interdit.
- 5 L'entreprise s'oppose à toute copie délibérée de droits d'auteur, marques, brevets enregistrés comme propriété intellectuelle.
- 6 Les employés doivent s'assurer que leurs contrats ou dispositions convergent avec les valeurs et principes de SIG et ne nuisent pas à la réputation du Groupe.

Contributions politiques

Les dons en espèce, biens, services ou équipements ne sont pas autorisés.

« Pots de vin » ou autres paiements visant à influencer les transactions commerciales

Le don ou la perception de tels paiements n'est pas autorisée. Aucun pot de vin d'aucune sorte ne peut être accepté ou ne peut être donné aux clients, fournisseurs, hommes politiques, fonctionnaires. Il n'est pas permis de créer des comptes ou des budgets internes dans le but de faciliter les « pots de vin » ou d'influencer des transactions (caisses noires).

Cadeaux et invitations

Une attention spéciale doit être apportée à l'acceptation ou au don de cadeaux ou d'invitations qui ne sont pas autorisés s'ils représentent un conflit d'intérêt réel ou reconnu. L'échange de courtoisie est acceptable s'il est fait dans un objectif purement commercial et reste raisonnable. Les invitations et les cadeaux démesurés, excessifs, ne sont pas permis car ils constitueraient un conflit d'intérêt manifeste.

Air Trade Centre France Sas

22 rue Pierre Grange, ZI de la pointe
94120 Fontenay sous-bois
France

Il peut y avoir des cas où le refus d'un cadeau est embarrassant pour la personne qui l'offre, en particulier si vous êtes invité dans un autre pays. Avant de partir à l'étranger vous devez vous informer sur les coutumes et cultures locales. Vous devez refuser poliment des cadeaux ou des invitations excessifs en expliquant que l'entreprise s'y oppose.

Le don de cadeaux ou d'invitations doit être autorisé et déclaré

Si vous avez un doute vous devez vous référer à votre supérieur hiérarchique avant d'accepter ou de faire un don.

Conflits d'intérêt

Qu'ils soient réels ou admis les conflits d'intérêt doivent être évités. Les actions menées par les employés doivent être objectives et faites dans le meilleur intérêt de la société. Les cas ci-après ne couvrent pas toute éventualité mais un certain nombre de conflits sont identifiés.

- 1 L'acceptation de paiements personnels de fournisseurs, pouvant influencer sur vos décisions n'est pas autorisée.
- 2 Les conflits potentiels entre relations personnelles et professionnelles doivent être évités.
- 3 Vous devez déclarer à votre Directeur/Directeur Général (et informer votre supérieur) de tout intérêt que vous ou un membre de votre famille peut avoir dans un secteur où SIG opère ou interviendra prochainement (sauf en cas d'actionnariat si cela ne constitue pas un conflit d'intérêt)
- 4 Vous devez avoir un accord écrit de votre Directeur/Directeur Général (avec une notification à votre supérieur) avant d'accepter un second emploi, un poste de consultant ou toute autre forme de travail qui pourrait entrer en conflit avec les intérêts de SIG
- 5 Entreprendre une activité privée ou développer un droit de propriété intellectuelle dans le même secteur d'activité que le groupe n'est pas autorisé.
- 6 Il est illégal d'acheter ou de vendre des actions SIG en détenant des informations confidentielles sur l'évolution du prix. Non seulement c'est le devoir professionnel de chaque employé de garder ce type d'information confidentielle, mais cela peut aussi constituer un délit de la divulguer. Si vous avez le moindre doute sur l'application de cette disposition, vous devez consulter votre supérieur hiérarchique, le Directeur ou le Service RH de votre société
- 7 Avant d'assister au conseil d'administration d'une autre société, un accord écrit du Directeur Général doit être signé
- 8 Si vous soupçonnez un conflit d'intérêt, qu'il soit réel ou potentiel, merci d'en parler à votre supérieur hiérarchique. Vous ne devez pas prendre part ni chercher à influencer des décisions commerciales qui puissent aboutir à un conflit d'intérêt.

Information détenue par SIG

"Le secret professionnel", les informations internes sensibles sont des éléments de valeur et ne doivent pas être divulgués sans autorisation. Selon la loi, le secret professionnel est la propriété de la société et ses employés doivent le protéger. Si on vous communique ou vous découvrez une information qui est commercialement sensible, vous ne devez en aucun cas la divulguer (communication verbale, chat sur Internet, avec les médias). Le non respect de cette obligation peut entraîner une procédure disciplinaire.

Air Trade Centre France Sas

22 rue Pierre Grange, ZI de la pointe
94120 Fontenay sous-bois
France

Actionnariat des salariés

La direction soutient le concept d'actionnariat salarial. Cependant il est essentiel que les employés actionnaires observent les règles évoquées en paragraphe 6 de la section Conflits d'intérêt sur les actions de la société. Un avis financier concernant les investissements de la société ne doit pas être donné par ou aux employés.

Procédure disciplinaire

Tout employé qui transgresse notre charte éthique est sujet à une procédure disciplinaire qui peut impliquer un avertissement oral, écrit, une suspension ou un licenciement.

Le Directeur est responsable de la mise en œuvre de la présente charte au sein de ATC/ ATCI. Il est signataire de cette procédure et engage ainsi la direction de ATC / ATCI.

Le Chief Executive du Groupe SIG assure la même responsabilité au niveau du Groupe SIG dans son ensemble et a signé cette charte au niveau du Groupe, engageant ainsi la direction du Groupe. Une copie de cette charte est accessible sur www.sigplc.com.

Mr. Jan van Rij
Directeur Général Groupe ATCI

Olivier Guerineau
Directeur ATC France Sas

Version:

Date :

Ref :

1
May 2010
ATC-FR-EP