

Charte Éthique

Groupe Aubert & Duval

Janvier 2025

AUBERT&DUVAL





Sommaire

Avant-propos	03.
Les engagements du Groupe A&D	04.
Les engagements éthiques des collaborateurs du Groupe A&D	08.
La mise en oeuvre de la Charte Éthique	12.

Pour en savoir plus

www.aubertduval.com

AVANT-PROPOS

La Charte Éthique a pour objet de formuler un socle de **règles, principes d'actions et comportements** s'appliquant à tous les collaborateurs d'A&D et de ses filiales¹ (le « Groupe A&D ») ainsi qu'à ses représentants et mandataires.

Le respect individuel et collectif des règles fondamentales énoncées dans la Charte est **un devoir quotidien pour tous les collaborateurs d'A&D** et de ses filiales.

S'appliquant à l'ensemble du Groupe A&D, la Charte est également promue par ses collaborateurs et portée à la connaissance **des parties prenantes** amenées à travailler ou agir de manière récurrente avec le Groupe A&D.

Fondée sur la responsabilité et l'intégrité des personnes, la Charte vise à favoriser en toute circonstance un comportement exemplaire conforme aux valeurs fondamentales du Groupe A&D que sont :

- > **Le sens du client et des partenaires**
- > **La performance durable**
- > **L'initiative et l'esprit d'équipe**
- > **Le respect et le développement des personnes**
- > **Le courage et l'exemplarité**

Ces règles ne sont pas exhaustives mais, alliées au sens des responsabilités de chacun, elles constituent autant de repères utiles pour tous les membres du Groupe A&D et l'ensemble des parties prenantes.

Le Groupe A&D s'est ainsi doté d'un véritable **programme de conformité** regroupant des règles énoncées dans la Charte mais également dans d'autres textes, et notamment les politiques et procédures en matière d'éthique et de conformité.

Afin d'appliquer le programme de conformité du Groupe A&D et de veiller à son respect, une **organisation dédiée** a été mise en place dont le rôle et les responsabilités sont définis dans la présente Charte.

“ *Aubert & Duval est un acteur reconnu pour la haute qualité de ses produits, de ses compétences techniques et de ceux qui les portent, pour servir des secteurs particulièrement critiques. C'est par l'engagement de chacun d'entre vous que la sécurité de nos produits et de nos activités est assurée au quotidien. Agir avec intégrité, en totale conformité avec l'environnement réglementaire et légal, est un élément essentiel de notre identité. Tout comme nos partenaires, je compte sur vous pour respecter rigoureusement le programme Ethique et Conformité d'Aubert & Duval. Il est créateur de valeur, d'engagement, de performance.* ”



Étienne GALAN,
Président d'Aubert & Duval

A handwritten signature in white ink, appearing to read 'E. GALAN', with a long horizontal stroke underneath.

¹ : Au titre de la présente Charte, le terme « filiale » se définit au sens de l'article L 233-1 du Code de Commerce français.

LES ENGAGEMENTS D'A&D ET DE SES FILIALES

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE RELATIONS DE RESPECT ET DE CONFIANCE AVEC TOUTES LES PARTIES PRENANTES

A&D et ses filiales entretiennent avec leurs prestataires et fournisseurs des relations **fondées sur le respect et la confiance** et inscrit ces relations dans une approche de long terme.

La **fonction Achats** contribue à la création de valeur chez A&D et ses filiales et à leur performance économique durable. La fonction Achats dans le Groupe A&D établit des procédures afin d'encadrer les relations avec les prestataires et les fournisseurs. Applicables par tous les collaborateurs, ces procédures visent à assurer le respect de l'égalité de traitement entre les fournisseurs et entre les prestataires. A&D et ses filiales développent la pratique des recours à des appels d'offres, afin d'assurer les conditions d'une libre concurrence entre ses prestataires et fournisseurs. Les décisions d'achat reposent sur une évaluation **objective** de l'intégrité et de la fiabilité des prestataires et fournisseurs. Les critères de prix, de qualité, de performance, les délais de livraison et l'adéquation des prestations proposées aux besoins du Groupe A&D sont les fondements de toutes ses décisions d'achat. Les collaborateurs s'astreignent à une stricte **impartialité** et **objectivité** dans les relations avec l'ensemble des parties prenantes.

Le Groupe A&D s'est doté d'un **Code de Conduite Fournisseurs** qui formalise sa volonté de renforcer la prise en compte des enjeux du développement durable liés aux achats (conditions et normes de travail, environnement, bonne pratique des affaires)

A&D et ses filiales respectent l'image de leurs fournisseurs, prestataires et partenaires et elles s'interdisent tout dénigrement à leur égard. De plus, leurs collaborateurs veillent à protéger le caractère confidentiel des données que les parties tierces leur communiquent dans le cadre des relations d'affaires.

ENGAGEMENT EN FAVEUR DU RESPECT ET DE LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Inscrivant leur action dans une logique d'amélioration continue, le Groupe A&D s'est dotée d'une **Charte Environnement** et d'une **Politique de Développement Durable**. Faisant de la protection de leurs collaborateurs, ainsi que de la maîtrise des risques et impacts environnementaux une priorité, A&D et ses filiales respectent rigoureusement les réglementations applicables et développent des standards de performance conformes aux meilleures pratiques de l'industrie. Elles portent une attention toute particulière aux caractéristiques de leurs produits ainsi qu'aux risques et impacts liés à leur utilisation.

L'objectif du Groupe A&D est de satisfaire aux meilleurs standards en matière de développement durable. Les aspects et impacts environnementaux, sanitaires et sociaux sont pris en compte, dès la conception et tout au long de la vie des activités et projets. Connaître précisément la réalité de l'impact de ses opérations est une nécessité. Savoir anticiper et évaluer les progrès comme les difficultés est indispensable au pilotage des projets industriels du Groupe A&D. Communiquer sur les résultats obtenus devient une obligation réglementaire. Le Groupe A&D s'est doté d'un système d'information spécifiquement dédié à la collecte et à la consolidation des données relatives à la sécurité, l'environnement, l'énergie et les risques industriels afin de répondre à son ambition.

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LEURS CLIENTS

A&D et ses filiales nouent avec leurs clients des relations qui s'inscrivent dans la durée et sont marquées par **la loyauté** et une exigence sans cesse renouvelée de **qualité**. A cet égard, les collaborateurs du Groupe A&D veillent à informer et sensibiliser leurs clients sur les principes et valeurs promus par la Charte.

A&D et ses filiales s'engagent à traiter équitablement et honnêtement tous leurs clients, quelle que soit leur taille. La disponibilité des collaborateurs et leur capacité d'adaptation permettent à A&D et ses filiales de délivrer à leurs clients le meilleur niveau de prestations possibles. Ainsi, les collaborateurs d'A&D et de ses filiales cherchent constamment à offrir à leurs clients les produits et les prestations les plus adéquats à leurs besoins et se mobilisent de façon continue en faveur de leur satisfaction.

A&D et ses filiales s'engagent à ce que l'ensemble des informations communiquées aux clients, au travers de présentations, déclarations ou toutes autres formes de communication soient sincères et exactes.

De plus, le Groupe A&D tient à ne pas commercialiser de produits qui seraient issus ou composés intégralement ou en partie de minerais provenant de zones de conflits ou de pays faisant l'objet d'un embargo international.

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LEURS COLLABORATEURS

La production et les activités d'A&D et de ses filiales n'ont d'existence que par la **mobilisation des collaborateurs** et la **qualité de leur travail**. Une entreprise ne peut parvenir à un quelconque succès sans veiller au bien-être et au développement de ses collaborateurs, ni sans se soucier de leurs conditions de travail.

Pour un progrès constant des pratiques, A&D et ses filiales valorisent dans toutes leurs entités le **travail en équipe** et **l'échange entre les collaborateurs**.

ENGAGEMENT EN FAVEUR DU DIALOGUE SOCIAL LOYAL

Le Groupe A&D met tout en œuvre pour assurer **un dialogue social sincère, loyal et respectueux**, gage de la relation de confiance qui règne entre ses collaborateurs. Il garantit, sur ses sites, l'exercice des droits syndicaux et respecte le droit des collaborateurs de rejoindre les syndicats ou les organisations de travailleurs de leur choix. Partout, les directions d'A&D et de ses filiales communiqueront et négocieront ouvertement avec leurs partenaires sociaux sur les questions d'intérêt collectif et encourageront toutes les formes de dialogue, individuel ou collectif.

Pour faciliter ce dialogue, A&D et ses filiales mettent en place et assurent le bon fonctionnement des instances de représentation du personnel conformément à la réglementation applicable.

ENGAGEMENT CONTRE TOUTE FORME DE COERCITION ET DE HARCÈLEMENT

A&D et ses filiales luttent contre toute forme de coercition ou de persécution sur le lieu de travail et elles sont attachées à ce que nul ne puisse faire l'objet d'agissements entraînant une atteinte à ses droits et à sa dignité. A&D et ses filiales **prendront toutes les mesures nécessaires** pour prévenir ou sanctionner toute forme de harcèlement moral ou sexuel, et tout comportement sexiste.

Si un collaborateur est victime ou témoin de ce genre de comportements, il peut en référer immédiatement à son **supérieur hiérarchique**, au **Responsable Ressources Humaines du site** ou au **Compliance Officer**. Il peut également utiliser la plateforme d'alerte interne dédiée : <https://aubertetduval.integrityline.com>. Aucune action ne peut être exercée à l'encontre d'un collaborateur qui aurait effectué un signalement de bonne foi. La discrimination, les inégalités de traitement entre hommes et femmes, le racisme, la violence, l'exploitation des enfants, le travail forcé et les conditions de vie et de travail dangereuses ou inhumaines ne peuvent être tolérés nulle part. En conséquence, les collaborateurs d'A&D et ses filiales feront partout attention à ne pas s'associer à des parties tierces qui pourraient se rendre coupables de telles pratiques.

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Il tient particulièrement à cœur à A&D et à ses filiales de **promouvoir l'égalité des chances** et de respecter les lois et réglementations interdisant toute discrimination liée à l'âge, au sexe, à l'origine ethnique au handicap, aux opinions politiques ou philosophiques.

Seules les compétences, l'expérience et les aptitudes personnelles sont prises en compte dans la sélection des collaborateurs et l'évolution de leurs carrières. Les recrutements seront justifiés par des critères objectifs qui excluront tout soupçon de favoritisme.

Pour garantir l'épanouissement et les progrès de leurs collaborateurs, A&D et ses filiales développent de nombreuses formations internes accessibles au plus grand nombre ainsi que des méthodes de travail collaboratif favorisant la transmission des compétences.

A&D et ses filiales veillent à développer en leur sein une culture commune et respectueuse des spécificités de chacun. La motivation, le comportement managérial, la confiance et le sentiment d'appartenance au Groupe **sont essentiels à la performance globale d'A&D** et ses filiales et de leurs collaborateurs.

ENGAGEMENT EN FAVEUR D'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR ET SAIN

A&D et ses filiales s'engagent à **préservier et promouvoir la santé** de l'ensemble des employés du personnel des fournisseurs et partenaires, des visiteurs ainsi que des personnes vivant autour des sites industriels en mettant en place des actions visant à créer un environnement de travail sûr et sain dans l'ensemble de ses sites. Tout comme la sécurité, la santé est une priorité de l'entreprise. Au quotidien, la santé et les conditions de travail sont des critères pris en considération dans toute décision, quel que soit le niveau managérial concerné.

Afin de préserver la santé de ses collaborateurs et prévenir les risques sanitaires liés à son activité, A&D et ses filiales mettent en place des programmes de prévention et sensibilisent leurs collaborateurs aux différentes maladies professionnelles et risques sanitaires auxquelles ils pourraient être confrontés. A&D et ses filiales appliquent en la matière une **politique d'information sur les risques et les précautions** à prendre.

La politique de santé d'A&D et de ses filiales est animée par le **réseau des médecins** et se décline sous forme d'actions dont la mise en œuvre s'appuie sur les **services de santé d'A&D** ainsi que sur les **correspondants**

sécurité et environnement des sites pour les aspects techniques qui y sont associés. A&D garantit que les politiques de santé applicables à ses sites situés hors de France sont conformes aux réglementations locales en matière de santé. Le contenu et la fréquence de la surveillance sont adaptés au type de poste, aux risques qui y sont associés et aux expositions potentielles.

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA SÉCURITÉ DE SES COLLABORATEURS ET DE LEURS PROCHES

En tout lieu, la sécurité de ses collaborateurs et de leur famille est pour le Groupe A&D une **priorité absolue**. A&D et ses filiales mettent donc en œuvre des mesures de prévention et de protection afin d'assurer la plus grande sécurité possible sur ses sites d'implantation, éviter les accidents du travail et en diminuer la gravité s'ils surviennent.

Le Groupe A&D attend également que chaque collaborateur fasse preuve **d'exemplarité, de vigilance et de réactivité** face aux risques susceptibles d'apparaître au quotidien. Dans les usines, les activités demandent une vigilance constante afin d'éviter tout accident et ne pas mettre en danger la santé des collaborateurs ni celle d'intervenants extérieurs.

A cet effet, les salariés sont **régulièrement informés** des risques existants et des procédures à respecter. A&D et ses filiales veillent à préparer leurs collaborateurs à la gestion des risques industriels. Le partage de bonnes pratiques, par le biais d'actions de **sensibilisation et de formation** des équipes comme des sous-traitants, s'inscrit dans cette perspective.

La politique de sécurité est animée par un responsable de la sécurité et par des relais locaux dans les pays d'implantation du Groupe.

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA PRÉSERVATION DE LA SÛRETÉ SUR LEURS DIFFÉRENTS SITES

A&D et ses filiales s'engagent à préserver **la sûreté de ses sites et de ses collaborateurs** quel que soit le pays ou la zone où elles sont implantées. Cet engagement s'applique également au cas des collaborateurs qui peuvent être localisés et/ou en déplacement dans des zones où des risques de sécurité existent.

A&D et ses filiales veillent donc à préparer ses collaborateurs à la gestion de crise, de situations politiques instables et met en place les dispositifs de protection nécessaires dans les trois domaines suivants :

- > **La protection des personnes**, y compris les expatriés
- > **La protection des installations**
- > **La protection de l'information**

Dans cette perspective, le Groupe A&D a créé la fonction de **Directeur de la sûreté**. Celui-ci, qui a pour mission d'assister le Comité exécutif et les responsables opérationnels, doit :

- > **Préciser la nature des menaces** et mesurer les risques pesant sur les activités et les personnes du Groupe

> **Contribuer à évaluer** et à mettre en place les ressources humaines et les moyens techniques nécessaires pour prévenir et protéger

> **Informier et sensibiliser** les collaborateurs d' A&D et de ses filiales sur la réalité des risques, les moyens mis en œuvre pour y faire face et les comportements à adopter.

ENGAGEMENT EN FAVEUR DU RESPECT DE LA VIE PRIVÉE ET DES INFORMATIONS PERSONNELLES DE TOUTES LES PARTIES PRENANTES

Le Groupe A&D attache la plus grande importance au **respect de la vie privée** de ses collaborateurs et de ses partenaires. Ainsi, il protège la confidentialité des informations privées qui lui sont communiquées par ses collaborateurs et partenaires. A&D et ses filiales veilleront à ce que les informations qui leurs sont communiquées dans un but particulier ne soient pas adressées à des tiers, ni employées dans un autre but sans l'autorisation de celui qui les a initialement transmises. Le Groupe A&D s'engage à traiter les informations en conformité avec la réglementation RGPD.

ENGAGEMENT EN FAVEUR D'UNE INFORMATION FINANCIÈRE FIABLE ET SINCÈRE

A&D et ses filiales veillent à communiquer aux parties prenantes **une information financière exacte, précise et sincère**. Pour tenir cet objectif de transparence, elles ont mis en place des règles comptables qui satisfont aux standards internationaux et se conforment de manière stricte aux réglementations en vigueur.

LES ENGAGEMENTS ÉTHIQUES DES COLLABORATEURS D'A&D ET DE SES FILIALES

Les collaborateurs du Groupe A&D exigent d'eux-mêmes un comportement exemplaire, une conduite éthique qui ne viole ni les lois des pays où ils opèrent, ni les valeurs auxquelles ils adhèrent.

LA PRÉVENTION DE LA CORRUPTION

1. A&D et ses filiales sont fortement engagées dans la prévention de la corruption

La corruption se définit comme l'abus de fonctions publiques ou privées pour son bénéfice personnel. La lutte contre la corruption est une priorité absolue pour le Groupe. A&D et ses filiales respectent les règles de la Convention anti-corruption de l'OCDE signée le 17 décembre 1997 ainsi que toutes les lois en vigueur dans les pays dans lesquels elles opèrent et plus généralement les conventions internationales qui leur sont applicables.

La prévention de la corruption est un **devoir moral** qui s'impose à A&D et ses filiales, par respect pour les partenaires aux côtés desquels elles opèrent. Chaque collaborateur s'engage à respecter la législation du pays dans lequel il travaille et à ne jamais être impliqué, directement ou indirectement, dans un acte de corruption.

La prévention de la corruption est aussi pour le Groupe A&D un **impératif économique**. Les pratiques de corruption, par l'accaparement personnel de ressources significatives, et par les dysfonctionnements qu'elles génèrent, coûtent cher à la société comme au Groupe.

Pour mettre en œuvre concrètement sa politique de prévention de la corruption, le Groupe A&D tient à ce que chacun de ses collaborateurs et partenaires comprenne exactement ce que recouvre ce phénomène et soit à même d'identifier les actions qui pourraient être assimilées à des faits de corruption et faire peser certains risques sur A&D et ses filiales. Dans cette perspective,

des **politiques de sensibilisation à la lutte contre la corruption** sont menées.

Les paiements de facilitation, qui sont les paiements à un agent gouvernemental ou à un parti politique de montants non significatifs en vue d'accélérer le traitement d'une action de routine, devront être proscrits. Ces pratiques d'extorsion peuvent en effet être assimilés par certains régulateurs à des actes de corruption et entraîner des risques juridiques pour A&D et ses filiales et leurs collaborateurs.

Le Groupe A&D rappelle également à l'ensemble de ses collaborateurs et parties tierces qu'il leur est strictement interdit de verser ou d'accepter des pots-de-vin, c'est-à-dire « tout avantage indu pécuniaire ou autre », directement ou par un intermédiaire, à un agent public ou à une personne privée, partout dans le monde, dans le but d'obtenir un traitement de faveur ou d'influencer l'issue d'une négociation à laquelle A&D et ses filiales sont intéressées.

Les collaborateurs ne doivent jamais effectuer ou proposer, directement ou par l'intermédiaire de tiers, de paiements en espèces ou de services à des fonctionnaires, agents publics ou personnes à même de les influencer. De même, ils ne doivent pas recevoir de paiements ou bénéficier de services susceptibles d'influer leur jugement dans la conduite des affaires d'A&D et de ses filiales.

En cas de pratiques signalées de corruption, le Groupe A&D diligentera immédiatement les audits et investigations appropriées, fera cesser ces agissements s'ils sont avérés et mènera le cas échéant les actions judiciaires appropriées.

L'échange de cadeaux et de gestes d'hospitalité fait partie des traditions et des coutumes de la conduite des affaires dans la plupart des cultures. Cependant, ces pratiques peuvent être assimilées, par certains régulateurs des pays où le Groupe A&D opère, à des actes de corruption, ou être employés par certaines personnes mal intentionnées comme une forme de corruption déguisée. Le Groupe A&D **encadre donc strictement ces pratiques**. La règle de la transparence s'impose en toute circonstance : les cadeaux reçus ou offerts dans le cadre de relations d'affaires devront être signalés à la hiérarchie. De plus, la valeur des cadeaux et invitations reçus par les collaborateurs ne pourra pas dépasser une limite maximale fixée par les politiques en vigueur au sein du Groupe.

Lorsque la pratique culturelle locale s'écarte de cette limite en matière de cadeaux et d'invitations, les collaborateurs doivent **en informer préalablement la hiérarchie** et solliciter **une dérogation** auprès du Compliance Officer.

2. La lutte contre les pratiques d'extorsion

A&D et ses filiales sont conscientes des pressions qui peuvent s'exercer sur ses collaborateurs afin de contraindre ceux-ci par divers moyens d'extorsion à des versements ou à l'octroi d'avantages.

Face aux tentatives d'extorsion, A&D et ses filiales informeront systématiquement la justice et porteront plainte au besoin. Partout, elles collaboreront avec les autorités publiques pour faire cesser les pratiques de corruption, tout en **veillant à la sécurité de ses collaborateurs et des parties tierces** victimes de ces pratiques.

LA PRÉVENTION DE TOUTE FORME DE BLANCHIMENT D'ARGENT

On parle de blanchiment d'argent quand des sommes obtenues de manière illégale sont réinvesties dans des activités légales.

Le Groupe A&D met en œuvre l'ensemble des moyens adéquats afin de prévenir toute forme de blanchiment d'argent dans le cadre de son activité.

Afin de lutter contre ce type de pratiques, le Groupe A&D demande à ses collaborateurs de prohiber les formes de transactions suivantes :

- > Les transactions dans lesquelles **on ne connaît pas les noms et coordonnées des parties**
- > Les transactions conduites par des **intermédiaires inconnus ou inutiles**
- > Les transactions **inutiles** ou **inexpliquées**
- > Les méthodes de paiements **inhabituelles**.

Chaque collaborateur doit faire preuve de **la plus grande vigilance** vis-à-vis des paiements effectués afin de pouvoir déceler toute irrégularité. S'il s'avère qu'un collaborateur est, dans le cadre de son activité, témoin d'un acte de blanchiment d'argent, il doit en informer immédiatement le **Compliance Officer**. Celui-ci diligentera alors les audits et investigations appropriés pour faire cesser ces agissements s'ils sont avérés et mener les actions judiciaires appropriées en collaboration avec les autorités publiques.

LA LUTTE CONTRE LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à compromettre l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.

Le Groupe A&D de ses collaborateurs et partenaires de faire preuve de loyauté et d'éviter de se placer dans une position dans laquelle ils pourraient se trouver en situation de conflits d'intérêts.

Si un collaborateur se trouve dans une situation susceptible de créer un conflit entre ses intérêts personnels ou ceux des membres de sa famille ou de ses proches, et ceux du Groupe, il doit en informer immédiatement et de manière transparente sa hiérarchie qui se rapprochera

du Compliance Officer. Cette procédure lui permettra de se voir attribuer, le cas échéant, une dérogation écrite spécifique. Dans le cas contraire, le collaborateur devra faire cesser le conflit d'intérêts.

Toute situation qui pourrait nuire à l'impartialité et à la capacité de jugement des collaborateurs doit être évitée. A cet égard, les collaborateurs devront le plus possible **éviter de détenir des intérêts ou investissements** dans les **sociétés de prestataires, fournisseurs, clients, concurrents** ou **consultants** du Groupe A&D, et en toutes circonstances les rendre publics.

LE RESPECT DES RÈGLES DE CONCURRENCE

La concurrence ouverte et loyale entre les entreprises, telle qu'elle est garantie par le droit de la concurrence, est dans l'intérêt direct d'A&D et de ses filiales, de ses clients, de ses partenaires et des consommateurs dans leur ensemble. A cet égard, A&D et ses filiales se conforment strictement aux réglementations relatives à la concurrence, qui prohibent notamment toute entente, pratique concertée ou abus de position dominante sur le marché concerné, vis-à-vis de ses clients comme de ses fournisseurs.

Les collaborateurs ne doivent pas adopter un quelconque comportement déloyal envers les concurrents. Le Groupe

interdit toute entente illicite, notamment par accords, projets, arrangements ou comportements coordonnés entre concurrents concernant les prix, les territoires, les parts de marché ou les clients. Il est également proscrit aux collaborateurs d'échanger des informations avec des concurrents qui auraient pour but d'entraîner une restriction de la concurrence.

Dans le cas où un collaborateur douterait de la conformité d'une action ou d'une transaction avec le droit de la concurrence en vigueur en l'espèce, il devra en informer le **Compliance Officer** ou le **Département Juridique**.

LE RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ ET DE LA PROPRIÉTÉ INDUSTRIELLE

A&D et ses filiales font du respect de la confidentialité et de la propriété industrielle une de leurs principales priorités. A&D et ses filiales assurent leurs collaborateurs et leurs partenaires que les informations qu'ils leur communiqueront seront traitées avec le respect dû et

utilisées seulement à des fins autorisées. L'utilisation de l'ensemble des informations mises à la disposition des collaborateurs doit se faire dans le respect de la **sécurité**, de la **confidentialité**, de l'image d'A&D et de ses filiales ainsi que de toutes les prescriptions légales et

réglementaires susceptibles d'engager la responsabilité civile ou pénale des collaborateurs.

Tout collaborateur A&D et ses filiales est tenu à une **obligation générale de discrétion** sur les informations dont il a connaissance dans le cadre de ses fonctions, qu'il s'agisse d'une information appartenant à A&D et ses filiales ou d'une information confiée par un tiers à A&D ou ses filiales notamment dans le cadre de relations commerciales.

Les informations confidentielles désignent les informations dont la divulgation à une personne non autorisée peut nuire gravement à la réputation d'A&D et de ses filiales, de ses collaborateurs et de ses partenaires. Les informations confidentielles incluent de manière non exhaustive les données financières et stratégiques, les informations sur les ressources humaines et les données

personnelles, ainsi que les informations techniques sur des procédés industriels. La diffusion d'une information confidentielle est limitée aux seuls collaborateurs, services ou départements d'A&D et de ses filiales qui ont besoin d'en connaître pour la réalisation de leur mission ou d'une mission spécifique.

Les collaborateurs A&D et de ses filiales se doivent de faire preuve de la plus grande vigilance afin de **préserver** et traiter de manière adéquate la **propriété industrielle** qui comprend notamment les droits de propriété intellectuelle englobant les **brevets, savoir-faire, secrets de fabrication, marques déposées et concepts industriels**.

Les collaborateurs sont soumis à une **obligation de discrétion** et de **confidentialité à l'extérieur**, notamment sur les travaux et les projets qui leur sont confiés.

LA PRÉSERVATION DE L'IMAGE ET DE LA RÉPUTATION DU GROUPE A&D, DE SES COLLABORATEURS ET DE SES PARTENAIRES

A&D et ses filiales se doivent de **préserver leur image** et **leur réputation**. Cette question pose des défis inédits à l'heure où se répandent sans cesse de nouveaux outils de communication tels que les réseaux sociaux et les sites de partage de contenus.

L'utilisation de ces nouveaux outils par les collaborateurs doit être **responsable**. Seuls les collaborateurs dûment habilités sont autorisés à communiquer, au nom d'A&D et de ses filiales, sur ses activités et ses produits. Les collaborateurs éviteront de façon volontaire et consciente de prendre publiquement sur ces réseaux et outils de partage des positions de nature à engager

ou compromettre les intérêts ou l'image d'A&D et de ses filiales.

Par ailleurs, il est strictement interdit d'utiliser les outils de communication de l'entreprise, notamment le courrier électronique et le réseau Internet, à des fins répréhensibles ou inappropriées, notamment pour transmettre ou recevoir des messages ou images pouvant être considérés comme insultants, injurieux ou ne respectant pas la personne humaine. Chaque collaborateur est responsable de son usage des ressources informatiques et du réseau auxquels il a accès.

MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE ÉTHIQUE

La Charte est accessible sur le site du Groupe : www.aubertduval.com. Elle est diffusée à l'ensemble des salariés actuels d'A&D et de ses filiales et elle sera remise au moment de la signature de son contrat de travail à chaque nouveau collaborateur du Groupe.

Des formations seront organisées régulièrement au sein du Groupe A&D afin de sensibiliser les collaborateurs aux principes et valeurs exprimés dans cette Charte et apporter des réponses aux questions qu'ils pourraient se poser dans le cadre de la mise en œuvre et du respect quotidien de la Charte.

Par ailleurs, le Groupe A&D sera sensible à ce que les partenaires amenés à travailler ou agir de manière récurrente avec lui ait des préoccupations éthiques compatibles avec les siennes. Ce sera un critère important de choix dans l'établissement de ses relations commerciales. De plus, le maintien des relations du Groupe avec ses partenaires, en particulier ses intermédiaires, sera conditionné au fait que ceux-ci se refuseront à tout acte de corruption ou blanchiment d'argent, à toute situation de conflit d'intérêts ou à toute autre violation des dispositions légales applicables dans les pays où ils opèrent.

Dans cette perspective, le Groupe A&D se réservera la possibilité de s'assurer que ses partenaires respectent eux-mêmes les principes et valeurs exprimés dans la Charte. Il pourra en particulier vérifier que ses partenaires se conforment aux conventions et lois incriminant la corruption.



L'ORGANISATION ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

Le Groupe A&D a mis en place au sein du Département Juridique, Ethique & Conformité et Assurances, un poste dédié de « **Compliance Officer** » en charge du déploiement et du suivi du programme de conformité du Groupe A&D.

Le **Compliance Officer** est :

- > **Désigné par le Président d'A&D**
- > **Indépendant des directions opérationnelles et des filiales**

Il dispose d'un canal de **discussion direct** auprès du Président d'A&D.

Il a la responsabilité opérationnelle du programme de conformité du Groupe A&D. Ses missions recouvrent entre autres : la conception, la diffusion et la mise en œuvre de politiques sur tous les domaines relevant de la conformité et de l'éthique à partir de la cartographie

des risques ; la formation des employés sur les thématiques liées à la conformité ; la gestion du risque de conformité lié aux parties tierces ; les vérifications, les audits et les investigations, en collaboration avec le contrôle interne, sur des problématiques de conformité et des faits signalés par les collaborateurs ou par des parties tierces ; la gestion de la plateforme d'alerte.

Il devra remettre chaque année au Président d'A&D un rapport décrivant les modalités de déploiement et de suivi du programme de conformité ainsi que les éventuelles violations des principes contenus dans cette Charte et les actions engagées afin de remédier à celles-ci.

Par ailleurs, la conclusion des principaux contrats du Groupe A&D susceptibles de présenter un risque de conformité sera soumise à l'avis préalable du Compliance Officer.

LE DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNEL DU GROUPE A&D

Chaque collaborateur doit être vigilant afin de veiller à la bonne exécution de la Charte. Un collaborateur qui estime qu'un principe ou une valeur promue par la Charte est violée **doit en informer son supérieur hiérarchique**.

Cependant, lorsque le fait d'exercer un signalement auprès de la hiérarchie soulève des difficultés pour les collaborateurs, ceux-ci peuvent recourir au **dispositif d'alerte professionnelle** d'A&D et de ses filiales.

Le dispositif d'alerte professionnel dont s'est doté A&D et ses filiales est conforme aux dispositions du RGPD.

Il permet de signaler les faits suivants :

- > **Corruption**
- > **Fraude**
- > **Vol**
- > **Détournements de fonds**
- > **Falsification de tous documents**
- > **Conflits d'intérêts**
- > **Pratiques anticoncurrentielles**
- > **Discriminations, traitement inéquitable et harcèlement moral ou sexuel au travail**
- > **Conduites contraires aux politiques et standards d'A&D** et de ses filiales en matière de santé, hygiène, sécurité au travail et de protection de l'environnement
- > **Atteintes graves ou risques d'atteinte grave aux Droits Humains²** des employés ou de tiers affectés par l'activité de l'entreprise
- > **Tout crime ou délit, violation grave et manifeste de la loi ou du règlement** et toute menace ou tout préjudice grave pour l'intérêt général.

Les collaborateurs souhaitant recourir au dispositif d'alerte professionnelle peuvent directement et à tout moment effectuer un signalement via l'outil confidentiel hébergé par le fournisseur extérieur EQS. Cet outil permet de saisir de façon automatisée toutes les informations concernant l'alerte afin de permettre au Compliance Officer d'investiguer les faits allégués en toute confidentialité. Seule **l'organisation Ethique & Conformité** aura accès au contenu de ce message ainsi qu'à l'identité du collaborateur ayant utilisé ce dispositif.

Toutes les mesures sont prises afin de respecter la **sécurité** et la **confidentialité des informations contenues dans l'alerte** adressée par le collaborateur.

Toutes les informations relatives à l'utilisation de ce dispositif sont disponibles le site internet du Groupe et immédiatement accessible dans l'onglet Éthique et Conformité.

Toutes les données personnelles saisies dans cet outil sont soumises aux dispositions de protection des données personnelles (RGPD) en fonction des pays concernés.

Les faits signalés seront traités avec la plus grande rigueur et feront alors l'objet d'une enquête, diligentée par le Compliance Officer. Si cette enquête venait à établir des actes illégaux, des pratiques prohibées par la Charte ou une situation à risque, le Compliance Officer sera en charge d'en informer le Président qui prendra les mesures appropriées.

Toute personne visée par une alerte est informée dès l'enregistrement de données la concernant. Elle peut y accéder et en demander la rectification ou la suppression si elles sont inexactes, équivoques ou périmées. Lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves relatives à l'alerte, l'information de la personne visée par une alerte intervient après l'adoption de ces mesures.

Les informations collectées au travers de ce dispositif d'alerte ne pourront par ailleurs être utilisées que par le Compliance Officer, dans le but de mener des investigations relatives à des problématiques éthiques. En aucun cas, ces informations ne pourront être utilisées à d'autres fins ni par d'autres directions du Groupe.

La **protection des collaborateurs** d'A&D et de ses filiales et de leur **réputation** est **au cœur des préoccupations du Groupe**.

Le Groupe A&D s'engage à ce qu'aucun collaborateur ne subisse une quelconque forme de **discrimination, harcèlement, changement de statut** ou autre, du fait du recours de bonne foi au dispositif d'alerte professionnelle, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite. **L'émetteur de l'alerte est donc protégé**. En revanche, l'utilisation abusive du dispositif pourra exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

2 : Les Droits Humains sont des droits universellement reconnus à tous les êtres humains, sans distinction de nationalité, de sexe, d'origine ethnique, de statut économique, de religion ou de toute autre condition. Ces droits sont notamment reconnus par la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et par les Conventions fondamentales de l'OIT. Ces Droits Humains sont notamment relatifs à l'égalité de traitement ; l'interdiction de la discrimination ; l'égalité en droit ; la sphère privée et la famille ; la religion, la culture, la science et l'éducation, etc



AUBERT&DUVAL



12 rue d'Oradour-sur-Glane - 92130 Issy-les-Moulineaux