

Siège

135 rue de Périole - BP 25211
31079 Toulouse Cedex 5 – France
T +33 (0)5 61 58 77 00

www.latecoere.aero

CHARTRE ÉTHIQUE DU GROUPE LATÉCOÈRE

La présente Charte éthique décrit les valeurs et principes que le groupe Latécoère s'engage à respecter dans la conduite de ses activités partout dans le monde (ci-après désignée la « Charte »).

Elle repose sur un ensemble de valeurs fondamentales, dont :

- L'intégrité,
- Le respect,
- L'honnêteté,
- La qualité et
- Le professionnalisme.

La Charte s'applique à tous les employés, responsables, directeurs, mandataires sociaux et membres des comités exécutifs et de direction du Groupe Latécoère et de ses filiales dans le monde (ci-après désignés le « Groupe »).

Toute personne à laquelle elle s'applique doit respecter ses valeurs et principes dans la conduite quotidienne des activités commerciales du Groupe. Il est de la responsabilité de la direction du Groupe de s'assurer que la Charte est observée de façon stricte et systématique au sein du Groupe. En outre, les partenaires commerciaux du Groupe, y compris les partenaires de coentreprise, contractants, fournisseurs, revendeurs, distributeurs, consultants, agents et autres représentants de tiers, doivent dans la mesure du possible être informés de la Charte et sont censés appliquer des valeurs et principes similaires à leurs propres activités lorsqu'ils travaillent avec le Groupe ou pour son compte.

I. PRATIQUES PROFESSIONNELLES

La croissance et la force du Groupe reposent sur un usage optimal de ses ressources internes. Les employés constituent notre atout le plus précieux et représentent notre principale source de créativité et de performance. Ils sont essentiels à la réussite future du Groupe.

1. Pratiques professionnelles

En tant qu'employeur, le Groupe se conforme à toutes les lois et réglementations locales applicables en matière de travail et d'emploi, y compris, sans toutefois s'y limiter, aux lois et réglementations sur les salaires minimaux, les durées maximales de travail, les jours de repos, la rémunération et le droit à la négociation collective.

Le Groupe s'engage à ne pas utiliser ou favoriser :

- le travail des enfants,
- le travail forcé ou obligatoire,
- l'esclavage moderne,
- la traite des êtres humains ou
- le travail d'immigrés illégaux.

En outre, le Groupe ne traitera pas avec les partenaires de coentreprise, contractants, fournisseurs, revendeurs, distributeurs, consultants, agents et autres représentants de tiers dont il aurait connaissance qu'ils se livrent à de telles pratiques.

2. Traitement des collaborateurs

Le développement individuel de chaque employé est une condition première à la réussite collective du Groupe. Ce dernier s'engage donc à favoriser ce développement et attache une importance toute particulière aux trois principes suivants :

- L'égalité de traitement afin d'éviter toute discrimination fondée sur la race, l'origine, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques ou religieuses, l'appartenance à un syndicat ou le handicap/l'infirmité physique ou tout autre critère protégé

par la loi. La nationalité d'un individu sera prise en compte dans la mesure strictement requise par les lois et réglementations locales applicables en matière de protection des intérêts nationaux,

- Le respect de toute personne, y compris le droit à la dignité et à la vie privée de chaque employé. À cet égard, tout employé est en droit de travailler dans un environnement où le harcèlement verbal ou physique, y compris, sans toutefois s'y limiter, les avances sexuelles indésirables, les comportements menaçants et les attitudes ou commentaires déplacés n'ont pas leur place. En outre, la confidentialité des informations sur les employés recueillies ou détenues par le Groupe sera respectée et ces données seront traitées conformément aux lois et réglementations applicables et

- Un environnement de travail préservant la sécurité et la santé de tous les employés du Groupe grâce au respect des lois et réglementations applicables relatives aux normes de santé et de sécurité et à la réduction des dangers professionnels et des risques pour la santé, dans la mesure du possible avec la mise en œuvre de procédures internes et de formations du personnel.

II. COMPORTEMENT DES EMPLOYÉS

1. Conflits d'intérêts

Tous les employés doivent faire preuve d'une loyauté et d'une intégrité sans faille envers le Groupe. Sauf accord préalable du Groupe, ils ne sont pas autorisés à travailler pour un concurrent existant ou potentiel alors qu'ils sont toujours employés par le Groupe.

Les employés doivent éviter les situations réelles ou apparentes de conflit d'intérêts entre leurs propres affiliations et intérêts personnels et ceux du Groupe ou de ses clients. Par exemple, un conflit d'intérêts potentiel peut survenir si un employé a un intérêt, financier ou non, direct ou indirect (ex. : par le biais d'un membre de sa famille) dans les affaires d'un concurrent, d'un fournisseur, d'un client du Groupe ou d'une autre partie ou entretient une relation de travail avec l'un d'entre eux ou si un employé accepte des avantages, autrement que sous la forme de divertissements ou cadeaux commerciaux de faible valeur, d'un concurrent, d'un fournisseur, d'une entreprise travaillant avec le Groupe ou d'autres tiers (tels qu'ils sont décrits dans la section sur les relations avec d'autres partenaires ci-dessous). En cas de conflit d'intérêts réel ou potentiel, l'employé concerné doit immédiatement aviser le Directeur Juridique du Groupe.

2. Protection des actifs du Groupe

Les actifs du Groupe sont un élément majeur de son développement à long terme. Tous les employés sont tenus de faire preuve de précaution lorsqu'ils manipulent ou utilisent les biens appartenant au Groupe (y compris les biens matériels et immatériels de toute sorte) afin d'éviter les pertes, vols ou utilisations illégales qui pourraient entraîner de graves préjudices pour le Groupe. Les employés ne sont pas autorisés à utiliser les biens du Groupe à des fins personnelles. Tout incident, détérioration ou défectuosité lié aux biens du Groupe doit être signalé.

3. Documents et livres comptables

Le Groupe est tenu de tenir et conserver des documents et livres comptables complets et exacts. Les employés doivent enregistrer rapidement et correctement toutes les opérations financières conformément aux politiques d'entreprise et conserver les justificatifs correspondants. Ils sont également tenus de coopérer dans le cadre des contrôles réalisés par des auditeurs internes ou externes.

Les employés ne peuvent créer ou participer à la création d'écritures comptables ou de documents commerciaux faux ou trompeurs. Ils peuvent uniquement prétendre au remboursement des frais réellement encourus dans le cadre d'un projet ou d'activités réalisés pour le compte du Groupe. Les employés doivent contacter le Directeur Juridique du Groupe s'ils ont connaissance ou soupçonnent l'existence d'informations ou de déclarations incomplètes ou inexacts dans les documents commerciaux ou la comptabilité financière du Groupe.

4. Protection des informations confidentielles

Les employés doivent prendre toutes les précautions nécessaires lorsqu'ils traitent des informations confidentielles détenues par le Groupe en lien avec les produits, processus, brevets et savoir-faire du Groupe ou ses opérations financières, stratégiques et industrielles. Ces informations ne peuvent être divulguées ou rendues publiques sans l'autorisation préalable du Groupe.

En outre, les clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux du Groupe sont souvent amenés à communiquer des informations exclusives et confidentielles au Groupe, qu'ils considèrent comme un partenaire digne de confiance. Tous les employés du Groupe doivent donc traiter l'ensemble des informations et données fournies par des tiers conformément à leurs conditions de divulgation et dans le respect strict de toutes les lois et réglementations applicables.

L'accès aux informations classifiées par les gouvernements exige des autorisations spécifiques, selon leur niveau de sensibilité. Tout échange ou divulgation d'informations ou de matériel classifiés doit respecter scrupuleusement les processus de sécurité pertinents et applicables.

5. Opérations sur titres

Certaines informations confidentielles fournies aux employés du Groupe à propos du Groupe, de ses clients, fournisseurs ou partenaires commerciaux peuvent constituer des informations importantes non rendues publiques ou des informations privilégiées (c'est-à-dire des informations qui ne sont pas tombées dans le domaine public, ou alors, si elles le sont, qui sont susceptibles d'avoir un effet significatif sur le prix de l'action ou du titre concerné). Il est extrêmement important de préserver la confidentialité de ce type d'information car de nombreux pays ont adopté des lois interdisant leur divulgation ou utilisation dans l'intention d'en tirer un bénéfice ou un avantage personnel.

Par conséquent, les employés du Groupe ne sont pas autorisés à procéder à des opérations de cession ou d'acquisition de titres cotés du Groupe ou de ceux de ses clients, fournisseurs ou partenaires commerciaux alors qu'ils sont en possession d'informations importantes non rendues publiques et/ou d'informations privilégiées sur l'entreprise qui a émis ces titres. En outre, les employés ne peuvent divulguer d'informations importantes non rendues publiques ou d'informations privilégiées à des personnes, y compris les membres de leur famille ou leurs amis, qui pourraient les utiliser pour acheter ou vendre des titres de l'entreprise à laquelle les informations se rapportent.

6. Concurrence

Le Groupe croit en une concurrence loyale et s'engage à respecter scrupuleusement les lois sur la concurrence applicables dans tous les pays où il opère. Ces lois interdisent les accords ou les comportements susceptibles de restreindre ou d'entraver le commerce et la concurrence équitables. En outre, tous échanges ou divulgation d'informations commercialement sensibles entre concurrents sont interdits, en particulier les informations relatives au secret des affaires.

Tous les employés doivent s'assurer que la nature et la finalité des informations communiquées ou échangées, ou si l'effet de tels échanges avec les concurrents ne produisent pas des restrictions à la concurrence.

Ces questions sont parfois complexes et subtiles, aussi le Directeur Juridique du Groupe doit-il être consulté en cas de questions ou de problèmes liés à des pratiques anticoncurrentielles.

7. Corruption/Contributions politiques

Le Groupe s'engage à remporter des marchés sur la base d'une concurrence ouverte, honnête et loyale et ne tolère aucune forme de corruption. Le Groupe s'engage également à observer strictement les lois anti-corruption qui s'appliquent à ses activités et opérations dans le monde entier.

En outre, il est interdit aux employés du Groupe d'utiliser les ressources ou l'argent du Groupe pour soutenir financièrement un parti politique, sans l'accord écrit préalable du Directeur Juridique du Groupe.

La charte anti-corruption du Groupe (la « Charte anti-corruption ») doit être consultée, de même que la présente Charte, afin de connaître la meilleure marche à suivre dans différentes situations comme les paiements irréguliers, le recours à des tiers et la gestion y afférente, les cadeaux et les marques de courtoisie ou encore les contributions politiques. Toute question relative à la Charte anti-corruption du Groupe doit être adressée au Directeur Juridique du Groupe (cf. coordonnées au Chapitre 4).

8. Réglementations et sanctions sur les importations/exportations

En tant que société d'envergure internationale, le Groupe achète des biens et des services à des fournisseurs très divers. Il fournit également des biens et des services à des clients dans le monde entier. Il est donc essentiel pour le Groupe qu'il se conforme

sans exception à toutes réglementations applicables qui régissent les activités d'importation et d'exportation, ainsi qu'aux régimes de sanction applicables.

Pour plus d'information, nous vous invitons à consulter la politique d'importation/exportation du Groupe et à adresser vos éventuelles questions au Responsable du contrôle des exportations.

9. Blanchiment d'argent

Afin d'éviter toute implication dans des activités de blanchiment d'argent, le Groupe exige de ses employés qu'ils signalent au Directeur Juridique du Groupe les entités ou individus avec lesquels le Groupe entretient des relations commerciales (y compris les clients, partenaires de coentreprise, contractants, fournisseurs, revendeurs, distributeurs, consultants, agents ou autres représentants de tiers) qu'ils soupçonnent d'être impliqués dans des activités illégales ou d'en tirer parti, y compris les activités interdites par la présente Charte dans les sections relatives aux opérations sur titres, à la concurrence, à la corruption et aux réglementations et sanctions sur les importations/exportations.

10. Protection de l'environnement et développement durable

Le Groupe s'engage en faveur de la protection environnementale et défend ce principe dans le cadre de ses activités. Le Groupe s'attache à respecter les lois et réglementations nationales, européennes et internationales en matière d'environnement et met en place des systèmes appropriés de gestion et des outils de mesure de la performance.

De façon régulière et systématique, le Groupe identifie et prend les mesures nécessaires pour éviter l'apparition de nouveaux risques environnementaux ou limiter leurs conséquences. À cet effet, il a mis en place un programme d'amélioration continue visant à réduire l'impact environnemental de ses sites, activités et produits.

Il est de la responsabilité de tous les employés de contribuer à la réduction de l'impact environnemental du Groupe, dans la mesure du possible, car chaque geste compte. Tous les employés doivent mettre en œuvre des processus respectueux de l'environnement et appliquer toutes les mesures requises afin de réduire tout impact négatif sur l'environnement.

Le Groupe fournira sur demande des informations sur l'impact environnemental de ses activités.

III. RELATIONS AVEC NOS PRINCIPAUX PARTENAIRES

Le Groupe attache une grande importance aux relations qu'il entretient avec ses principaux partenaires, y compris ses actionnaires, clients, partenaires de coentreprise, contractants, fournisseurs, revendeurs, distributeurs, consultants, agents et autres représentants de tiers, et désire établir des relations durables avec ces individus et entités sur la base de la confiance et du respect mutuels.

1. Actionnaires

Les actionnaires du Groupe sont en droit de recevoir des informations fiables et complètes sur le Groupe comme l'exigent les règles s'appliquant aux entreprises cotées en bourse.

Il est de la responsabilité du Conseil d'Administration et de la Direction du Groupe de servir au mieux les intérêts du Groupe et de protéger les intérêts des actionnaires.

2. Clients

La satisfaction de nos clients est le principal objectif auquel tous les employés doivent aspirer. À cet égard, ils doivent :

- Être attentifs aux besoins et aux exigences des clients afin de leur soumettre des suggestions claires, complètes et précises,
- S'assurer que les systèmes, matériels, produits et services fournis répondent à des normes de qualité élevées,
- Respecter leurs engagements, notamment en termes de respect des délais et de sécurité des produits,
- Faire preuve d'honnêteté envers le client, en évitant par exemple d'exagérer les qualités d'un produit ou service spécifique et

- proposer des services d'assistance et de suivi de grande qualité pour les systèmes, matériels, produits et services fournis.

La qualité et la sécurité des produits fournis aux clients est l'une des valeurs fondamentales du Groupe. Le Groupe garantit que ses produits sont conçus, fabriqués, fournis et entretenus selon des normes de sécurité et de qualité élevées et respectent toutes les lois et réglementations applicables. À cet égard, les employés sont tenus de signaler immédiatement tout problème de sécurité ou de qualité d'un produit au responsable qualité de la « business unit » concernée.

3. Relations avec d'autres partenaires

Le Groupe établit des relations avec ses partenaires de coentreprise, contractants, fournisseurs, revendeurs, distributeurs, consultants, agents et autres représentants de tiers (« Tiers Partenaires ») sur la base d'une coopération et d'une loyauté réciproques.

Le Groupe désire nouer des relations durables avec des Tiers Partenaires qui acceptent et partagent les principes spécifiés dans la présente Charte. Il attend des Tiers Partenaires qu'ils comprennent, partagent et appliquent des normes de déontologie élevées, notamment en termes de procédures anti-corruption, de protection des droits de l'homme et du droit du travail et d'utilisation durable des ressources naturelles.

Tous les employés du Groupe sont tenus de faire preuve d'une intégrité absolue dans leurs relations avec les Tiers Partenaires du Groupe, d'éviter tout conflit d'intérêts et de signaler l'apparition de conflits d'intérêts réels ou potentiels (tels qu'ils sont décrits dans la section sur les conflits d'intérêts ci-dessus). En outre, ils doivent refuser les cadeaux ou avantages personnels offerts par des Tiers Partenaires, à moins qu'ils soient raisonnables, offerts lors d'occasions particulières (ex.: durant les Fêtes) et d'une valeur ne dépassant pas 200 euros. Un employé ne peut en aucun cas accepter un cadeau ou un avantage de la part d'un Tiers Partenaire susceptible d'influencer, ou de donner l'impression d'influencer, une décision commerciale concernant ce Tiers Partenaire.

IV. SIGNALEMENT

Les employés sont vivement encouragés à adresser toutes questions qu'ils pourraient se poser sur les principes énoncés dans la présente Charte à leur supérieur hiérarchique, aux Ressources Humaines et/ou au Directeur Juridique du Groupe. Il est important que tous les managers instaurent un environnement de travail positif et encouragent leurs employés à s'exprimer librement.

En outre, si un employé présume qu'une violation de la présente Charte ou d'une loi applicable a eu lieu ou est susceptible d'avoir lieu, il doit en informer le Directeur Juridique du Groupe (Adresse : Latécoère – Directeur juridique Groupe Latécoère - 135 rue de Périole, BP 25211, 31079 Toulouse Cedex 5 - France; email: ethics@latecoere.aero ; Tél : +33 5 61 58 77 70). Tout signalement de ce genre sera reçu à titre confidentiel, dans la mesure du possible. Le Groupe ne tolère aucune forme de représailles exercée à l'encontre des employés signalant de bonne foi des violations présumées de la présente Charte ou d'une loi applicable.