



CODE ETHIQUE ET DES AFFAIRES

TRANSPARENCE INTEGRITE

- AFFAIRES
- RESSOURCES HUMAINES
- SECURITÉ
- PROTECTION DES BIENS, DES PERSONNES

MESSAGE DE LA DIRECTION D'ASB

Pour accompagner le développement d'ASB, plus que jamais, les valeurs d'intégrité, d'honnêteté et de transparence doivent guider chacun de nous dans le cadre de nos activités tant en interne que dans nos échanges avec l'extérieur.

La confiance de nos clients, de nos fournisseurs, de nos partenaires est autant bâtie sur les résultats de nos activités, la qualité de nos produits que sur la manière d'agir et le respect scrupuleux de nos méthodes. Par ailleurs, notre activité exige que nous respections les attentes de notre Administration de Tutelle qui vérifie nos activités mondiales dans le cadre des contrôles d'exportations de matériels de guerre.

Nos relations avec les clients, les fournisseurs, les partenaires et les institutions doivent donc respecter et refléter les principes déontologiques développés dans ce code ainsi que les lois et réglementations.

Ce Code éthique s'attache à donner des repères précis dans le domaine des Affaires et des contributions des secteurs Ventes & Programmes et Achats mais aussi en Ressources Humaines, en sécurité et en Protection des biens et de l'information. Il s'applique à l'ensemble des collaborateurs, administrateurs et dirigeants d'ASB, mais aussi à nos fournisseurs, agents, et autres partenaires dont nous attendons qu'ils respectent également ces mêmes principes d'intégrité quand ils agissent au nom d'ASB.

Ce Code ne peut aborder chacune des situations problématiques potentielles. En cas de doute, il relève de la responsabilité de chacun d'entre nous de soumettre le cas à sa hiérarchie. Nous sommes également tenus de signaler toute situation susceptible d'aller à l'encontre des lois, des principes de ce code éthique, ou des politiques internes à notre groupe ASB.

Nous encourageons une culture de communication franche, dans le cadre de laquelle les employés n'hésitent pas à exprimer leurs préoccupations et à demander conseil, et où les responsables de service sont à l'écoute et font preuve de réactivité. Si un supérieur hiérarchique ou un responsable de service ne peut répondre à une question ou une préoccupation, les employés doivent s'adresser à un autre membre de l'équipe CODIR qui, à son écoute, s'engagera à tout mettre en œuvre pour résoudre la problématique.

Je compte sur l'engagement de tous et toutes pour suivre les dispositions du code éthique ASB.

Michel Hainaut

Directeur Général

LES PRINCIPES DE BASE DE L'ETHIQUE

Respecter les lois et les réglementations.

Il est de la responsabilité de chacun de respecter les lois et réglementations au sein d'ASB tout comme chez nos clients ou fournisseurs, en France ou à l'étranger pour les salariés qui font des déplacements.

Toute activité risquant d'entraîner une pratique illicite est rigoureusement proscrite.

Engagement envers nos employés.

Les relations de travail doivent reposer sur le respect, l'honnêteté et la loyauté. ASB encourage l'innovation et l'engagement des employés et nous devons maintenir des principes élevés en matière de qualité, de santé et de sécurité.

Engagement envers l'entreprise.

Chacun doit éviter de faire passer ses intérêts personnels avant ceux d'ASB, du groupe ASB et des parties prenantes (Airbus Group, Saft).

Engagement de confiance.

Nous protégeons les biens et les informations confidentielles d'ASB et de nos clients. Chacun au sein d'ASB participe à la protection des données confidentielles.

Engagement pour une éthique des affaires.

Les repas d'affaires, les invitations et les cadeaux modestes de nature non-pécuniaire peuvent être proposés ou acceptés dans le cadre de pratiques commerciales normales. Toutes les décisions professionnelles doivent être légitimes.

La pérennité de notre entreprise repose sur l'honnêteté de nos pratiques professionnelles. La corruption est illégale, elle freine l'innovation et porte préjudice à l'environnement de travail.

ASB applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption.



LES RELATIONS D’AFFAIRES

Identifier, gérer les conflits d’intérêts

Il peut y avoir « conflit d’intérêts » dès lors que nos intérêts personnels interfèrent, ou semblent interférer, avec notre capacité à exercer nos fonctions dans l’intérêt d’ASB et sans arrière-pensée. À titre d’exemple, un conflit d’intérêts peut survenir dès lors qu’un salarié, des membres de sa famille, ses parents proches ou ses amis détiennent des intérêts financiers importants et non divulgués dans une société cliente, la société d’un fournisseur, d’un partenaire ou d’un concurrent d’ASB.

Dans le cadre de nos efforts visant à protéger la réputation d’ASB et nous assurer que nous agissons dans l’intérêt de la société, nous devons éviter à tout moment les conflits d’intérêts, qu’ils soient réels ou apparents. Dans le cas où un conflit d’intérêts ne pourrait pas être évité, nous devons en faire part à notre supérieur hiérarchique.

Lors du recrutement d’employés qui sont, ou ont été, des agents publics ou des fonctionnaires, nous devons veiller au respect des lois, réglementations et directives applicables, notamment celles relatives aux conflits d’intérêts. Ces règles s’étendent aux contrats ou aux négociations avec des agents publics visant à déterminer s’ils peuvent être employés au sein d’ASB, soit en tant que salariés, soit en tant que consultants ou sous-traitants.

Lutte contre le blanchiment

ASB s’engage à se conformer aux lois applicables en matière de lutte contre le blanchiment.

En conséquence, ASB conduit ses activités uniquement avec des clients et des fournisseurs ayant bonne réputation, dont les activités sont légales et dont les fonds et transactions ont, à la connaissance d’ASB, une origine légale.

Exercer une concurrence loyale

ASB croit en une concurrence loyale et veut agir dans le plus strict respect des lois sur la concurrence (aussi dénommées « règles anti-concurrence ») applicables dans les pays où nous intervenons.

Respecter les réglementations de contrôle des exportations

Par activité d’exportation, est désignée l’expédition d’un produit, d’un service, de technologies ou d’informations à une personne située dans un pays étranger ou un ressortissant d’un pays étranger, ce quel que soit le mode de transport : courrier, courriel, chargement sur un serveur ou en mains propres par un employé d’ASB. Les exportations sous forme intangible sont donc à traiter avec le même soin que celles sous forme physique.

Par activité d’importation, il s’agit de faire entrer dans un pays des biens qu’ASB achète à une source externe ou étrangère.

En tant que société d’envergure internationale, nous achetons des biens et des services auprès de différents fournisseurs à travers le monde. Nous fournissons égale-

ment des biens et des services à des clients dans le monde entier. Il est donc essentiel de se conformer sans exception à toutes les réglementations applicables régissant nos activités d’exportation et d’importation.

Cet environnement juridique et réglementaire est complexe. Le service Ventes & Programmes est disponible pour répondre à toutes les questions concernant l’importation ou l’exportation de marchandises, de services ou d’informations. Dans le cas d’une incapacité de répondre à une question précise, le service Ventes & Programmes est en mesure d’aller chercher le soutien des autorités de tutelle.

Coopérer avec les autorités

Nous sommes tenus de coopérer avec les autorités compétentes légitimes. Toute demande d’un agent public relative à une enquête ou des informations doit être coordonnée par un membre du CODIR.

Traiter les fournisseurs équitablement

La contribution des fournisseurs constitue une part importante de la valeur des produits d’ASB et joue donc un rôle important dans la satisfaction du client. Nous nous engageons à établir des relations saines avec les fournisseurs. La fonction Achats est tenue de veiller à ce que les relations avec l’ensemble des fournisseurs soient gérées de manière équitable et conforme à nos principes.

Engagement de qualité et sécurité des produits

La qualité et la sécurité des produits que nous fournissons à nos clients font partie de notre identité et représentent des valeurs fondamentales d'ASB. Nous ne devons en aucun cas accepter une quelconque concession concernant la qualité ou la sécurité de nos produits.

Afin de remplir nos engagements en matière de qualité, nous devons respecter l'ensemble des règles relatives aux contrôles qualité qui régissent nos responsabilités. Ces règles incluent toutes les lois et réglementations applicables, ainsi que les procédures internes de contrôle destinées à promouvoir la fabrication de produits sûrs et de haute qualité.

L'obligation de sécurité des produits ne prend pas fin une fois le produit livré. Le maintien de normes élevées de sécurité des produits est dans notre intérêt comme dans l'intérêt de nos clients, de leurs clients et de l'industrie aérospatiale et de défense mondiale. La sécurité des produits dépend dans une large mesure des retours d'information, et chaque employé se doit de signaler immédiatement tout problème lié à la sécurité.

Nous nous engageons à garantir que nos produits soient conçus, fabriqués, livrés et pris en charge conformément aux normes applicables de sécurité les plus strictes et dans le respect de toutes les lois et réglementations applicables.

L'excellence en terme de qualité est notre priorité absolue et implique une obligation de sécurité. Nous devons tous appréhender de manière précise notre rôle et nos responsabilités à l'égard de la qualité tout au long du cycle de vie des produits et sommes tenus de signaler, de mettre fin et de remédier à tout problème qui pourrait se présenter.

Lutter contre la corruption

Aucun employé d'ASB ne peut se livrer à des actes de corruption publique ou privée, actifs ou passifs, quels qu'ils soient, ou à des actes constitutifs de trafic d'influence. ASB entend par « corruption » le fait de promettre, proposer ou offrir, solliciter ou recevoir, directement ou indirectement, tout avantage indu, monétaire ou autre, à un tiers ou de la part d'un tiers en vue de l'obtention ou la conservation d'un marché, ou de tout autre avantage indu dans la conduite d'une affaire.

La corruption peut être active ou passive. Nous parlons de corruption active lorsqu'une personne physique ou morale obtient ou essaie d'obtenir, moyennant des dons, des promesses ou avantages, d'une personne exerçant une fonction publique, qu'elle accomplisse ou retarde ou s'abstienne d'accomplir ou de retarder un acte de sa fonction ou un acte facilité par elle. Nous parlons de corruption passive lorsqu'une personne exerçant une fonction publique profite de cette fonction en sollicitant ou en acceptant des dons, promesses ou avantages en vue d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction. Le « trafic d'influence » est une forme de corruption dans la plupart des législations anti-corruption. Il s'agit du fait, par quiconque, de proposer directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à un agent public ou une personne privée, pour qu'elle abuse de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité, d'une entreprise ou d'une administration publique, domestique ou étrangère, des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Nous devons nous abstenir d'offrir, tenter d'offrir, autoriser ou promettre tout type de cadeau, paiement de facilitation ou rétro-commission, à un agent public ou à un organisme privé dans le but d'obtenir ou de conserver un marché ou un avantage indu. Au même titre, nous ne devons en aucun cas solliciter ou accepter un cadeau ou une rétro-commission de la part d'un agent public ou d'un organisme privé.

En conséquence, nos politiques anti-corruption s'appliquent dans le cadre de la négociation et de la conclusion de contrats commerciaux, ainsi que pour les projets de fusions et acquisitions, joint-ventures et autres projets.

Ces principes se déclinent concrètement dans les points suivants :

L'attribution de stages pour les membres des familles de clients, qui doit se faire systématiquement via le service RH, en fonction des compétences réelles du candidat, et après consultation sur les implications et risques éventuels.

Les gestes commerciaux, tels que les cadeaux et les invitations offerts ou reçus de la part de clients, de fournisseurs et d'autres partenaires, sont fréquents dans le cadre de relations commerciales ; ils doivent rester des signes de courtoisie et d'appréciation personnelle, vis-à-vis des interlocuteurs. Néanmoins, ces gestes doivent refléter des relations d'affaires normales et ne peuvent en aucun cas influencer, ou donner l'impression d'influencer, une décision commerciale. Le bon sens est de mise dans ce type de situation. Les gestes commerciaux sont interdits par la loi dans certaines circonstances et dans certains pays. Chacun d'entre nous doit respecter les politiques applicables à ses affaires, en prenant connaissance des restrictions additionnelles spécifiques à chaque pays concerné. A minima, la loi Française s'applique pour chacun d'entre nous : par exemple, les cadeaux de nature monétaire ou autres cadeaux équivalents, par exemple les chèques cadeaux, ne sont en aucun cas autorisés.

Il est cependant possible de proposer ou d'accepter une aide logistique, par exemple pour le soutien dans la réservation d'hôtels et des moyens de transport.

Le choix des agents, représentants et consultants doit relever d'une grande prudence, notamment vis-à-vis des risques de trafic d'influence auprès des pouvoirs publics.

Les «paiements de facilitation» (paiements non officiels d'un faible montant versés à des agents publics occupant des postes d'un niveau modeste, dans le but d'obtenir ou d'accélérer l'exécution de formalités administratives de routine) est interdit, en France comme à l'étranger.

Les pourboires de faible valeur sont autorisés sous réserve qu'ils restent conformes aux us et coutumes des pays dans lesquels ils sont distribués et sous réserve qu'ils ne soient pas distribués à des personnes en relations commerciales avec ASB.

LES RESSOURCES HUMAINES

Respect et protection des collaborateurs

ASB est attaché au respect de ses collaborateurs et souhaite que chacun puisse s'exprimer librement tout en respectant les autres.

Toutes représailles directes ou indirectes, ou tentatives de représailles à l'encontre d'un collaborateur qui s'exprime de bonne foi, sont strictement interdites et ne seront pas tolérées.

ASB veille à ce que toute forme d'humiliation ou de harcèlement ne puisse être admis au sein de l'entreprise. Le respect des droits et de la dignité des employés, est propice à créer un environnement de travail basé sur la confiance, favorable à la performance d'ASB et à l'épanouissement des salariés.

Toute pratique de harcèlement physique, visuel ou verbal sur le lieu de travail est strictement interdite.

Evolution professionnelle

L'avancement professionnel des collaborateurs se fonde sur leur potentiel, leurs performances, leur comportement et leur volonté d'assumer différentes fonctions en tenant compte des opportunités au sein d'ASB. ASB construit un plan de formation permettant aux salariés de s'adapter aux besoins du poste occupé et de développer des compétences professionnelles.

Promotion de la diversité et de l'Egalité des chances

ASB promeut la diversité et ne tolère aucune discrimination. Dans ses pratiques de recrutement, ASB s'attache essentiellement aux compétences du ou de la candidate pour arrêter son choix sur une candidature.

Assurer l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail

ASB et ses salariés s'engagent à respecter les normes les plus strictes d'hygiène, de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

ASB reconnaît qu'il lui incombe également de faire respecter les principes d'hygiène et de sécurité dans le cadre de l'entreprise étendue avec ses fournisseurs, partenaires et entrepreneurs.

Protéger les données personnelles

ASB recueille et traite des données personnelles dans le cadre des ses activités opérationnelles et administratives et s'engage respecter et protéger la vie privée de employés, clients, fournisseurs et partenaires.

Relations sociales

ASB respecte le rôle des partenaires sociaux et s'engage à leur permettre d'exercer leur rôle au quotidien et dans les négociations.

Qu'est-ce que le harcèlement ?

En règle générale, on entend par « harcèlement » toute forme de comportement dont l'objectif ou la conséquence est de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou insultant.

Le harcèlement peut, par exemple, prendre la forme d'un comportement à connotation sexuelle envers une personne non consentante, de menaces ou d'une intimidation physique, de commentaires, de plaisanteries ou d'insultes humiliants.

ASB interdit strictement ces comportements. Ils feront l'objet de sanctions comme prévu au règlement intérieur.

PROTECTION DES BIENS ET INFORMATIONS

Il est de notre devoir de protéger les biens d'ASB. Nous devons nous assurer qu'aucun de ses actifs n'est dérobé, endommagé, utilisé ou détruit de manière inappropriée.

Protéger les actifs

Pour protéger les actifs, les locaux, le personnel, les visiteurs, les données, les systèmes d'information et réseaux de télécommunications des actes d'hostilité et des concurrents, une politique de sécurité a été mise en place et des règles sont édictées au sein d'ASB. Tout nouvel entrant (embauché(e), prestataire sur site) est formé par notre officier de sécurité et tout utilisateur de l'informatique ASB est formé par l'officier de sécurité en charge de l'informatique.

Nous devons traiter tous les biens qui nous sont confiés de manière professionnelle et au service des objectifs d'ASB.

Nous devons faire usage des ordinateurs, des données et des moyens de communication d'ASB de manière sûre, éthique, légale et productive. Nous ne devons en aucun cas utiliser les ordinateurs, les outils et les systèmes d'information d'ASB à des fins indues ou illégales.

L'accès aux informations exclusives et confidentielles est strictement régulé sur la base du « besoin de savoir ». Ces informations ne peuvent être communiquées qu'aux collègues officiellement habilités ou aux tiers qui en ont besoin à des fins professionnelles légitimes, ou lorsque cette communication est requise par la loi.

Nous sommes invités à développer des solutions innovantes. Nous devons en permanence nous assurer que nous sécurisons et protégeons la propriété intellectuelle d'ASB.

Qu'entend-on par « biens d'ASB » ?

Les biens matériels, par exemple, les installations, les équipements des usines, les outils et les

stocks, les titres et la trésorerie, le matériel et les fournitures de département, les systèmes d'information et les logiciels ;

Les informations exclusives et confidentielles, y compris les informations n'appartenant pas encore au domaine public, et les informations relatives à l'activité interne, telles que la documentation contractuelle, les procédés, les stratégies des différentes sociétés, ainsi que les hypothèses et les business plans ;

La propriété intellectuelle d'ASB, notamment les brevets, les secrets commerciaux, les dessins et modèles, les maquettes, les droits, les inventions, les logiciels, les procédés, les noms, les marques, les noms de domaines et les informations protégées par des marques commerciales et des droits d'auteur ou tout document noté comme étant confidentiel et propriété d'ASB.

Protéger les informations des tiers

Nos clients, fournisseurs et autres partenaires confient souvent à ASB leurs propres informations exclusives et confidentielles. Afin de nous comporter en tant que partenaire digne de confiance, nous devons traiter les informations confidentielles des tiers conformément à leurs conditions de divulgation et dans le strict respect de toutes les lois et réglementations applicables.

L'accès aux informations classifiées par les gouvernements exige des autorisations spécifiques en fonction de leur niveau de sensibilité. Tout échange ou toute transmission d'informations ou de matériel classifié doit être strictement conforme au processus de sécurité applicable. Tout incident ou utilisation abusive réelle ou présumée doit être signalée immédiatement à l'officier Sécurité.

Maintenir l'exactitude de nos données

Notre conseil d'administration, nos clients, nos partenaires, les différentes administrations doivent se fier à la précision et l'exactitude des informations contenues dans nos documents. Nous sommes donc tenus de veiller à ce que les informations que nous communiquons soient précises, opportunes, complètes, correctes, compréhensibles et non falsifiées.

Gérer la communication interne et externe

La réputation et l'image de marque d'ASB sont des actifs très importants. Il est crucial de promouvoir et de protéger notre image, d'en maintenir la force, la clarté et la cohérence. La nature de nos activités nous oblige à exercer une haute protection de la diffusion des éléments de savoir-faire technologiques ou de programmes classifiés nationaux ou export. Par conséquent, toutes les demandes d'informations des médias doivent être adressées au Service Communication. Aucune information ne doit être communiquée aux médias sans avoir préalablement obtenu les conseils et l'autorisation préalable du service compétent.

Les employés d'ASB, ne sont pas autorisés à communiquer des informations, ou à s'impliquer dans des activités de réseaux sociaux, pour le compte de la société. Rappel : la participation d'ASB à des réseaux sociaux est gérée par le Service Commercial/Communication ou les ressources humaines pour le recrutement.

En outre, tous les contenus des documents publiés, et notamment les brochures, la publicité et les supports de rédaction, doivent être conformes à la vérité et ne pas dénigrer les produits, les services ou les collaborateurs des concurrents.



AEROSPATIALE BATTERIES

Allée Sainte Hélène
18021 BOURGES CEDEX
France

Tél.: 33 (0)2 48 48 56 00
Fax : 33 (0)2 48 48 56 01
www.asb-group.com