

Air Trade Centre Belgium NV/SA
Hoogstraat 180
1930 Zaventem
Belgium

Charte d'éthique

Préambule

La présente Charte s'applique à tout employé, agent, sponsor, intermédiaire, consultant ou toute autre personne physique ou morale associée avec SIG plc et ses succursales (ci-après "**SIG**")

Toute référence, dans le présent document, à SIG s'applique aussi à ATC et ATCI. SIG possède un certain nombre de principes et de valeurs auxquelles il est important de se tenir. La confiance et le respect de ses clients, actionnaires, formeurs d'opinion, autres intervenants et le public en général – sont des atouts qui ne peuvent être achetés et qui sont la base de notre succès. C'est pour cela que toute action de SIG doit être conduite en adéquation avec ces principes et valeurs. L'impact de méfaits et d'attitudes contraires à l'éthique pourrait être important sur le Groupe.

Tout employé est en droit d'attendre que SIG maintienne des standards adéquats et tout le monde a pour devoir de maintenir ces standards au travers de leurs décisions, actions et paroles. Une responsabilité plus importante est portée par ceux qui sont en position d'autorité. Ils se doivent de démontrer ouvertement leurs qualités de leader en appliquant les règles de business énoncées dans la présente charte.

La présente Charte d'Ethique est approuvée par tous les Conseils d'Administration (y compris le Conseil de Direction) de SIG et pourra être revue à tout moment. Cette Charte couvre toutes les situations pouvant être rencontrées pendant les périodes de travail et décrit les standards de professionnalisme et d'intégrité qui doivent être maintenus par les individus dans toutes les entreprises de SIG au niveau mondial.

Tous les employés ont le droit et le devoir de résoudre les doutes et incertitudes sur les questions d'éthique et doivent en premier lieu contacter leur manager direct, superviseur ou département des ressources humaines pour être guidés avant d'entreprendre toute action. Une politique « open door » est encouragée dans l'ensemble de SIG pour que, si nécessaire, de telles requêtes puissent être amenées aux niveaux supérieurs du management. SIG possède également une procédure "dénonciation" où des inquiétudes spécifiques peuvent être soulevées sans crainte de discrimination.

Principes de Business

Une Charte d'éthique ne peut couvrir toutes les circonstances au cours desquelles un employé peut être amené à reconsidérer son attitude. Si un employé a des doutes sur n'importe quel problème d'éthique, il doit en premier lieu demander conseil à son manager direct ou superviseur.

SIG a développé et utilise une longue liste de politiques pour suivre ses obligations. Tout employé est mis au courant de ces politiques par le biais des sites intranet et internet, des manuels, des formations et guides de formation, à travers les évaluations de performance et de développement, ainsi qu'au travers des campagnes internes pour améliorer la prise de conscience.

Les principes clés du Business sont énumérés ci-dessous:

- 1 Notre politique est de rester dans les limites de la loi de chaque pays dans lequel nous opérons.
- 2 Aucune discrimination ou harcèlement de toute sorte ne sera toléré.
- 3 Nous avons pour objectif d'être un partenaire responsable dans nos communautés locales.
- 4 Les droits légaux et moraux des autres seront pris en compte dans nos transactions.
- 5 Nous maintiendrons un environnement sécurisé et sain pour les gens qui y travaillent.
- 6 Nous serons proactifs dans le management de nos responsabilités environnementales.
- 7 Nous ne ferons sciemment aucune déformation.
- 8 Nous ne ferons aucune donation d'ordre politique.

Air Trade Centre Belgium NV/SA

Hoogstraat 180
1930 Zaventem
Belgium

- 9 Aucun pot-de-vin ne peut être donné ou reçu.
- 10 Les conflits d'intérêt doivent être évités et, le cas échéant, rapportés.
- 11 Les employés sont encouragés à rapporter tout méfait suspecté.

Conformité avec la loi

Il est de notre politique de rester dans le cadre de la loi, des règles et règlements des pays, états et autres juridictions dans lesquelles nous opérons. Notre politique est de coopérer pleinement avec les autorités publiques pertinentes et autres corps régulateurs.

Droits de l'Homme

Il est de notre politique de respecter les droits de l'homme de tous ceux qui sont associés avec SIG, assurant que:

- 1 Les employés ont la liberté de s'associer sans crainte de discrimination contre l'exercice de telles libertés;
- 2 Une prohibition de l'utilisation du travail forcé ou du travail des enfants;
- 3 Des restrictions appropriées à l'accès et l'utilisation des informations personnelles;
- 4 Le respect de la vie privée.

Recrutement, Discrimination et Harcèlement

Notre objectif est d'offrir des possibilités de recrutement sans ambiguïté et équitable et de proposer aux employés des opportunités appropriées pour développer leurs compétences et faire progresser leur carrière. Il est notre intention d'honorer tous les termes applicables et les conditions de recrutement.

Nous considérons que la diversité des effectifs de SIG est une force du Groupe. Tous les employés, sans tenir compte de leur couleur, race, religion, sexe, statut conjugal, orientation sexuelle, handicap ou âge seront traités de façon égale, avec équité, honnêteté, respect et dignité. Le harcèlement (incluant sexuel, physique, mental, utilisation de langage injurieux ou de gestes grossiers) ou l'intimidation, sous quelque forme que ce soit, ne sera pas tolérée. Tout employé qui s'avérera avoir agi de manière discriminatoire ou qui se sera livré au harcèlement ou a l'intimidation fera l'objet d'actions disciplinaires et tous les employés sont vivement invités à rapporter de tels incidents.

Santé et Sécurité

SIG reconnaît son devoir et les bénéfices à fournir des conditions de travail sécurisées et à promouvoir un environnement de travail sain. Des audits externes de notre système de management sont encouragés (par exemple, au Royaume-Uni, OHSAS 18001), et SIG s'efforce continuellement d'améliorer ses performances par le biais de formations et de tenir au courant ses employés des risques potentiels et des pratiques à risque.

Management de l'Environnement

SIG suit et gère de façon proactive son impact sur l'environnement, s'efforçant de dépasser les obligations de la législation locale. Quand c'est possible, des processus de vérification externes (par exemple, au Royaume-Uni, ISO 14001) ont été adoptés pour s'assurer, quand cela était précisé, que du bois de source renouvelable a été utilisé dans le processus de fabrication et la fourniture des produits vendus.

Air Trade Centre Belgium NV/SA

Hoogstraat 180
1930 Zaventem
Belgium

Implication dans la vie communautaire

SIG a pour objectif d'être un partenaire responsable dans les communautés locales dans lesquels il opère au travers le soutien d'initiatives de la communauté et des œuvres caritatives locales. Chaque succursale est encouragée, au travers de la charte des donations caritatives de SIG, à développer des programmes qui répondent aux besoins de la communauté locale.

L'éthique commerciale

Le matériel promotionnel se doit d'être exact et véridique. Aucune description exagérée ne sera faite et SIG n'entrera dans aucune forme de publicité mensongère ou de déformation.

Les clients seront traités avec respect et la concurrence se fera de façon équitable et éthique.

La collaboration avec la concurrence pour fixer ou maintenir les prix ou maîtriser illégalement le marché ne sera pas autorisée.

- 1 Les clients recevront des informations factuelles sur les prix, délais, services et toutes autres conditions de paiement. Les fournisseurs, sous-traitants, conseils ou représentants seront traités honnêtement, équitablement et en accord avec les termes négociés.
- 2 De temps à autre, des clients, fournisseurs, conseillers ou représentants pourraient dévoiler des informations confidentielles aux employés. Il est de notre devoir de respecter ces confidences.
- 3 Toute plainte déposée par des clients, fournisseurs, sous-traitants, conseillers ou représentants sera traitée promptement et équitablement.
- 4 Il est acceptable de réunir des informations sur le marché, en revanche, l'espionnage industriel de nos concurrents est interdit.
- 5 Il n'est pas dans notre politique de société d'enfreindre consciemment les droits d'auteur, marques déposées, brevets et autre propriétés intellectuelles déposés par d'autres.
- 6 Les employés feront en sorte que les contrats ou accords conclus avec les fournisseurs soient en adéquation avec les valeurs et principes énoncés et qu'ils n'ont pas d'incidence néfaste sur la réputation de SIG.

Donations politiques

Toute donation de la part de SIG, qu'elle soit en liquide, biens, services ou équipement, n'est pas autorisée.

Pots-de-vin ou autre forme de paiement pour influencer les transactions commerciales

Donner ou recevoir de tels paiements n'est pas autorisé. Aucun pot-de-vin de quelque sorte que ce soit ne saurait être payé ou accepté de clients, fournisseurs, politiciens, conseillers ou représentants gouvernementaux. Il n'est pas permis d'établir des comptes ou budgets internes dans le but de faciliter les pots-de-vin ou d'influencer les transactions (caisse noire)

Cadeaux et Divertissement

Une attention particulière doit être portée lors de l'acceptation ou le don de cadeaux/divertissement et ils ne doivent pas être acceptés si cela pourrait créer un conflit d'intérêt réel ou perçu. L'échange de courtoisies sociales est acceptable lorsqu'il y a un objectif commercial clair et qu'elles restent de bon gout. Ni la réception, ni le don de divertissement excessif, cadeaux importants ou faveurs ne sont acceptables.

Air Trade Centre Belgium NV/SA

Hoogstraat 180
1930 Zaventem
Belgium

Il peut arriver des cas où le refus d'un cadeau puisse causer de l'embarras à la personne l'offrant, spécialement si vous êtes invité dans certains pays. Des conseils sur les coutumes locales doivent être demandés avant de partir en voyage d'affaires. Les employés doivent poliment décliner l'offre de cadeaux/divertissements excessifs, en expliquant à la personne offrant que la politique de la société interdit l'acceptation de tels cadeaux/divertissements.

Le don de cadeaux/divertissement doit être autorisé et budgété de façon appropriée.

Si vous avez des doutes sur le bien-fondé de certains cadeaux/divertissements, vous devez en référer à l'équipe de management locale avant d'accepter ou de donner de tels cadeaux ou divertissements.

Conflits d'intérêt

Qu'ils soient réels ou perçus, les conflits d'intérêt doivent être évités. Les actions prises par les employés doivent être objectives et prises dans le meilleur intérêt de SIG. Les directives ci-dessous ne peuvent parer à toute éventualité, pourtant, un nombre de domaines potentiels de conflits ont été identifiées.

- 1 Accepter des paiements personnels de fournisseurs, qui pourraient influencer votre décision commerciale, est interdit.
- 2 Les conflits potentiels entre relations personnelles et professionnelles doivent être évités.
- 3 Les employés de SIG doivent déclarer à leur Directeur/ Directeur Général (et informer leur manager direct) de tout intérêt qu'ils, ou un membre de leur famille proche, pourrait avoir dans une société avec laquelle SIG est ou a été en affaires (mis a part des actions dans une grande société, du moment que cet investissement ne crée pas de conflits d'intérêt).
- 4 Les employés de SIG doivent obtenir une autorisation écrite de leur Directeur/Managing Director (en notifiant leur manager direct) avant d'accepter un deuxième emploi, poste de conseiller, nomination à un conseil d'administration d'une autre société ou tout autre emploi. Dans tous les cas, il ne doit pas y avoir de conflits avec les intérêts de SIG.
- 5 Il faut éviter de prendre part à des travaux personnels ou déposer de la propriété intellectuelle dans le même, domaine commercial que SIG ou un domaine similaire où il serait difficile de distinguer la propriété et le bénéfice personnel et celui de SIG.
- 6 Il est illégal pour des employés de SIG d'acheter ou de vendre des actions de SIG en se basant sur des connaissances matérielles qui pourraient affecter le prix de ces actions, si cette information (qui peut en affecter le prix) n'est pas disponible au public. Nonobstant le l'obligation de l'employé de garder les informations pour son employeur concernant le cours de la bourse confidentielles, cela peut également être un délit civil ou criminel de divulguer de telles informations a des tiers non autorisés. Le Code de Conduite pour les Transactions de Titres de SIG vous donnera des conseils supplémentaires sur ce sujet et, dans le doute, les employés doivent contacter le Secrétaire Général pour plus de conseils.
- 7 Si un employé a des doutes sur un conflit d'intérêt, qu'il soit factuel ou potentiel, ils doivent soulever ce problème avec son manager direct. Les employés ne doivent prendre aucune part dans, ni essayer d'influencer une décision commerciale qui pourrait conduire à un conflit d'intérêt.

Air Trade Centre Belgium NV/SA
Hoogstraat 180
1930 Zaventem
Belgium

Propriété d'informations de SIG

Les "secrets professionnels", c'est-à-dire, des informations internes à caractère sensible, sont des atouts de valeur et ne doivent pas être dévoilés à qui que ce soit sans autorisation adéquate. Au niveau légal, les secrets professionnels sont la propriété de SIG et les employés sont dans l'obligation de les protéger. Les employés peuvent recevoir ou entrer en contact avec des informations commercialement sensibles ou qui leur ont été fournies afin de posséder une meilleure compréhension du business, par exemple lors de réunions d'information des employés. Ce genre d'informations ne doit pas être divulgué en dehors de la société, par quelque biais que ce soit (par exemple verbal, oral, forums de discussions sur internet ou aux medias). Toute infraction à cette obligation pourrait résulter en des mesures disciplinaires.

Employés actionnaires

Tous les conseils d'Administration (y compris le Conseil de Direction) soutiennent le concept d'employés actionnaires. Il est essentiel, pourtant, que l'employé observe les directives fixées dans le paragraphe 6 de la section intitulée Conflits d'Intérêt en relation avec les transactions boursières. Des conseils financiers impliquant des investissements dans SIG ne doivent pas être donnés par ou à des employés.

Action disciplinaire

Tout employé qui violera nos standards d'éthique est susceptible de faire l'objet d'actions disciplinaires qui peuvent inclure des réprimandes orales, réprimandes écrites, mise à pied ou interruption d'emploi.

Le Directeur Général a la responsabilité première de l'application de la présente *Policy* au sein d'ATC/ATCI et cette politique est signée par le Directeur Général d'ATCI afin de démontrer l'implication du Conseil d'Administration. Le Président Directeur Général du Groupe SIG a une responsabilité équivalente pour l'application de cette politique au niveau du Groupe et a signé cette politique afin de démontrer l'implication du Conseil d'Administration de SIG. Une copie de cette politique peut être trouvée sur le site internet du Groupe SIG www.sigplc.com.

Mr. Jan van Rij
Président Directeur Général, ATCI

Mr. Jan Dhaenens
Directeur Général, ATC Belgium NV/SA

Issue No: 1
Issue Date: April 2010
Document Ref: ATC – BE -EP