



CODE ÉTHIQUE

Travailler ensemble
pour un monde meilleur

AIRVANCE 
GROUP

Code éthique

1

Notre engagement

- 04 | Message du Président
- 05 | Notre identité
- 06 | Objectif du code d'éthique et audience
- 06 | Que faire en cas de doute ?
- 08 | Respect des lois applicables

2

Travailler en sécurité

- 10 | Santé et sécurité
- 11 | Lutte contre le harcèlement
- 12 | Respect des droits humains
- 13 | Protection de l'information
- 14 | Sécurité juridique

3

Travailler ensemble

- 16 | Des managers à votre écoute
- 17 | Diversité et respect de chacun
- 18 | Développement professionnel

4

Travailler avec notre écosystème

- 20 | Tolérance zéro pour la corruption
- 21 | Respect du droit de la concurrence
- 22 | Parrainage et mécénat
- 23 | Contrôle interne et gestion irréprochable

5

Travailler durablement en conscience de notre impact environnemental

- 26 | Réduction de l'empreinte carbone
- 27 | Préservation des ressources et éco-conception
- 28 | Lutte contre la pollution et gestion des déchets

6

Dispositifs existants

- 30 | Dispositif d'alerte
- 31 | Formation des collaborateurs
- 32 | Audit interne
- 33 | Manquements

Rédacteur du document :

✓ Eloi MAILLARD-PERROCHON

Selecteurs du document :

- ✓ Karina GLEICH :
Assistante de direction (DG & DRH)
- ✓ Raphaël FRAISSE :
Chargé de missions RSE Groupe
- ✓ Audrey AUCOUTURIER :
Directrice des Ressources Humaines & RSE Groupe
- ✓ Herveline FLAISSIER :
Responsable Juridique Corporate
- ✓ Franck BILLOUX :
Responsable QSE-RSE Groupe

Validateurs du document :

- ✓ Laurent DOLBEAU : Directeur Général Groupe
- ✓ Maxime RIVIERE : Vice-Président Groupe & Directeur Administratif et Financier Groupe
- ✓ Audrey AUCOUTURIER : Directrice des Ressources Humaines & RSE Groupe

Création et mise en page du document :

✓ agence-positive.fr

Crédits photos :

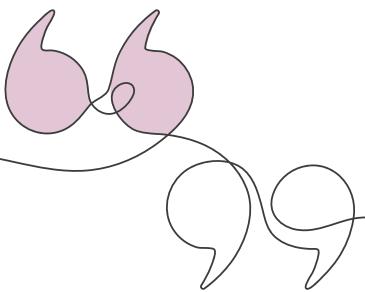
Shutterstock

Publication

Première publication : 20/05/2024

Publication actuelle : 20/05/2024

Version : 1 - Scope : AIRVANCE Group



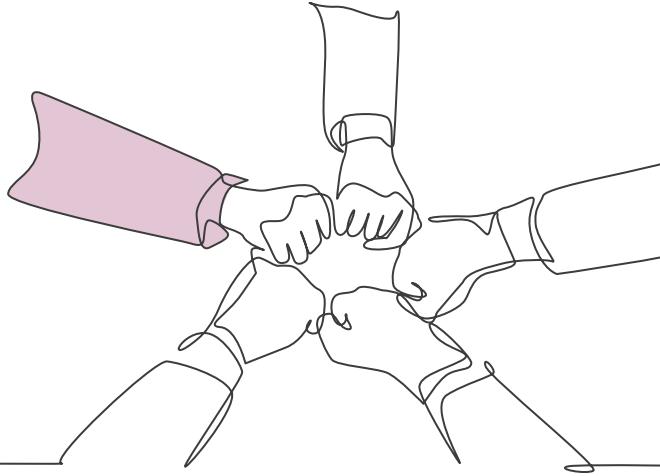
Message du Président

Le Groupe AIRVANCE est né du rapprochement de plusieurs entités travaillant dans le domaine de la ventilation (HVAC) et ayant à cœur de travailler pour améliorer la qualité d'air intérieur, le confort et la sécurité des personnes dans le bâtiment. C'est un Groupe jeune et dynamique, qui puise son énergie dans une identité familiale solide et citoyenne.

Afin de mener nos activités de manière responsable pour l'interne et pour nos parties prenantes, je considère que **l'éthique doit être placée au cœur de notre action au quotidien**.

Convaincu que ce code constitue la clé de voûte de notre dispositif éthique et de notre responsabilité sociétale, j'ai souhaité qu'il constitue aussi bien **une aide pour guider chacun dans sa conduite professionnelle** qu'un rappel de **nos engagements profonds**. Pour concrétiser cette vision, nous avons souhaité que ce code soit aussi pédagogique que possible.

En tant que Président du Groupe, je m'engage personnellement à ce que les dispositifs nécessaires à la mise en œuvre de ce code soient effectivement déployés à tous les niveaux de notre Groupe et qu'un contrôle de leur efficacité soit réalisé périodiquement pour garantir que nos engagements, au-delà des mots, se traduisent en actions concrètes.



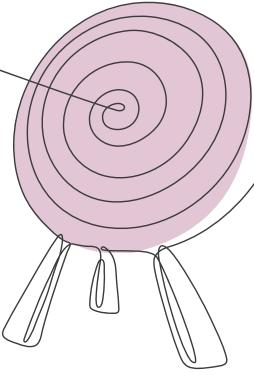
Notre identité

Notre histoire familiale a forgé l'identité profonde du Groupe **AIRVANCE** : un Groupe qui incarne la **proximité**, le **respect** et la **transparence**. Cette vision se reflète dans notre façon de collaborer, notre engagement citoyen au profit de la Société et notre volonté d'agir de manière responsable en toute circonstance.

Notre caractère familial se traduit par une bienveillance et une disponibilité envers les équipes pour que chacun puisse évoluer et exprimer son plein potentiel. Au quotidien, cela se traduit par une **grande autonomie de nos équipes basée sur la confiance**. Nous donnons à toutes et tous les moyens de développer ses compétences et son employabilité tout au long de sa carrière. Nous accordons également une attention particulière au respect de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle de nos collaborateurs.

La gestion de notre entreprise se traduit par une grande transparence interne et externe, une gestion responsable de nos actifs et une prise en compte de l'avis de nos parties prenantes au quotidien.

Enfin, notre responsabilité se traduit par l'adoption d'une démarche RSE pleinement orientée vers nos enjeux principaux et guidée par les valeurs du Groupe. Ce code éthique est partie intégrante de cette démarche et reflète les **implications quotidiennes de nos engagements**.



Objectif du code éthique et audience

Ce code a vocation à illustrer notre façon de conduire nos activités conformément à nos valeurs et à notre identité. Au moyen d'engagements et de règles claires et partagées au sein du Groupe, il guide nos actions quotidiennes afin de contribuer à un monde plus durable et à un avenir souhaitable.

Les principes de ce code s'appliquent à l'ensemble de nos salariés, aux prestataires et aux sous-traitants qui partagent nos locaux, ils s'étendent également à la conduite de nos relations avec nos parties prenantes externes.



Que faire en cas de doute ?

L'éthique est une réflexion quotidienne sur notre activité professionnelle. Même si ce code a vocation à vous guider, il se peut que vous vous trouviez face à un choix qui vous fasse douter. Dans ce cas, un mot d'ordre : **soyez rassuré(e), vous n'êtes pas seul(e) !**

Etape 1. Prenez le temps de vous poser ces questions :

- Ce que je voudrais faire est-il légal et autorisé ?
- Est-ce que ce comportement est conforme aux valeurs d'**AIRVANCE** ?
- Est-ce que je serais à l'aise pour en parler à mes amis, à ma famille ou en public ?

[Suite page suivante >](#)

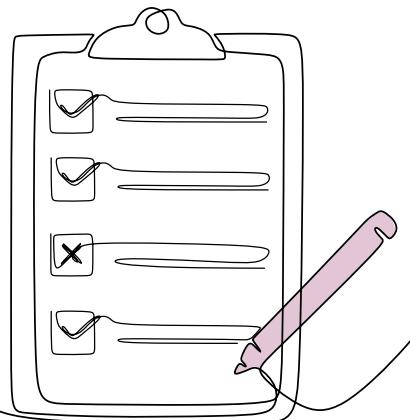
Que faire en cas de doute ?

Etape 2. Parlez-en autour de vous :

- ✓ En tant que **salarié du Groupe AIRVANCE**,
 - Si vous avez répondu **NON** à l'une de ces questions, il ne s'agit probablement pas de la conduite à adopter. Dans ce cas, parlez-en à votre supérieur hiérarchique ou, si ce n'est pas possible, à votre Responsable Juridique ou RH local. Ces personnes auront la charge de faire remonter les alertes pertinentes au niveau de la Direction du Groupe.
 - Si vous avez répondu **OUI** à toutes ces questions mais que vous restez mal à l'aise, sentez-vous libre d'en parler à votre supérieur hiérarchique ou à vos Responsables Juridiques et RH locaux. Ils seront à même de vous guider pour définir le comportement à adopter.
- ✓ En tant que **manager**, Si, vous avez un doute raisonnable sur la réponse à apporter à vos collaborateurs, parlez-en à votre Responsable Juridique et votre RRH locale.
- ✓ En tout état de cause, **SI VOUS SUBISSEZ UNE PRESSION** quelconque visant soit
 - (i) à agir contre ce que vous estimez être la bonne conduite à adopter,
 - (ii) pour vous empêcher de faire part de vos inquiétudes aux personnes visées ci-dessus, signalez-le à votre correspondant RH local ou à la DRH Groupe.
- ✓ Si vous en **RESSENTEZ LE BESOIN**, il vous est également possible de faire remonter une alerte via le dispositif dédié : Procédure de recueil et de traitement des signalements internes.

Etape 3. Faites-nous confiance :

- ✓ Lorsque vous faites remonter un dilemme éthique par l'un de ces canaux et lorsque la situation l'exige, la Directrice RH &RSE Groupe peut se réunir avec la Responsable Juridique Corporate.
- ✓ Une fois réuni, ce comité statuera sur la bonne marche à suivre pour se conformer à la réglementation applicable et aux engagements éthiques d'**AIRVANCE**. Il produira une décision écrite et signée par le Président du Groupe qui définira la marche à suivre.



Respect des lois applicables

Chez AIRVANCE, nous considérons que le respect de la réglementation applicable est une base solide et non négociable pour conduire nos activités. Nous veillons, en tant que Groupe, à ce que chacune de nos filiales et chacun de nos salariés soient en mesure d'agir conformément à sa législation locale dans son travail quotidien.

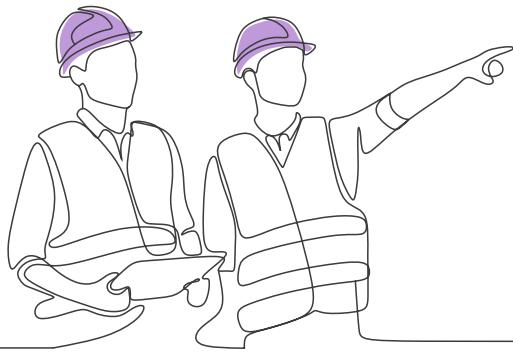
Nos managers jouent un rôle clé dans la garantie de la légalité de nos activités en répondant aux questions de chaque salarié et peuvent, le cas échéant, se tourner vers notre service juridique pour obtenir des réponses claires sur les conduites à adopter.

Le respect de la législation applicable est inséparable de notre responsabilité d'entreprise et nous comptons sur chacun de nos salariés pour le déployer. Ce code a vocation à **compléter les dispositifs législatifs locaux** en guidant vos actions au quotidien. En cas de conflit entre ce code et la législation locale, cette dernière doit rester votre référence.



TRAVAILLER EN SÉCURITÉ

2



Santé et sécurité

Chaque salarié du Groupe AIRVANCE doit pouvoir travailler en sécurité pour préserver sa santé physique et psychique.

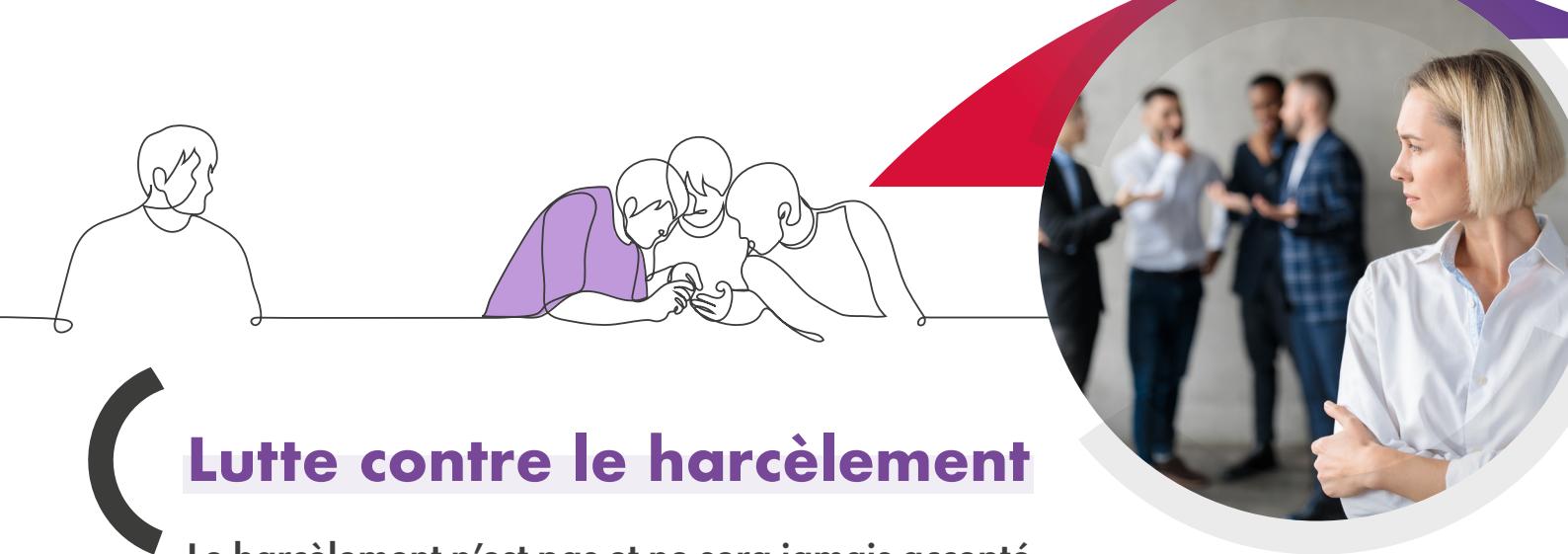
La sécurité, engagement clé du Groupe **AIRVANCE**, ne doit jamais être oubliée ou compromise. Au cœur de nos activités, vous avez tous un rôle à jouer dans le maintien de votre sécurité et l'amélioration continue des dispositifs en place. Jouer pleinement ce rôle est une garantie de préservation de votre santé, de celle de vos collaborateurs, et de vos collègues, c'est notre priorité.



- ✓ Porter vos équipements de sécurité dans le respect des règles locales.
- ✓ Effectuer uniquement les tâches pour lesquelles vous êtes qualifié(e)s et autorisé(e)s.
- ✓ Arrêter le travail lorsque la situation devient dangereuse.
- ✓ Veiller à la sécurité de vos collègues et des personnes qui travaillent à vos côtés.
- ✓ Signaler tout évènement indésirable ou opportunité d'améliorer votre sécurité.



- ✗ Empêcher un collègue de signaler un problème de sécurité.
- ✗ Contourner les règles de sécurité mises en place pour votre activité.
- ✗ Mettre en danger ses collègues en leur imposant une situation non maîtrisée ou dangereuse.



Lutte contre le harcèlement

Le harcèlement n'est pas et ne sera jamais accepté au sein du Groupe AIRVANCE.

Le harcèlement peut prendre différentes formes en fonction des situations. Aucun agissement, répété ou non, visant à l'humiliation, l'atteinte à la dignité ou à la dégradation des conditions de travail d'un salarié **AIRVANCE** par un ou plusieurs autres ne sera toléré. Le respect est clé dans nos manières de concevoir le fait de « vivre ensemble » au travail.

Si de tels agissements sont constatés, des sanctions disciplinaires seront prises à l'encontre des auteurs.



Oui !

- Respecter la différence de vos collaborateurs et, en cas de gêne, parlez-en ensemble et avec votre manager en respectant les règles de politesse et de savoir vivre.
- S'abstenir de tout comportement pouvant porter atteinte à la dignité de vos collègues ou à leurs conditions de travail.
- Mettre fin à toute situation de harcèlement que vous pourriez identifier au sein de votre équipe.
- Signaler directement à votre manager ou à votre contact RH local les situations que vous percevez comme du harcèlement.



Non !

- S'en prendre, directement ou indirectement, seul ou en groupe, à un(e) collègue ou à un groupe.
- Faire des remarques ou adopter une attitude désobligeante à l'égard d'un(e) collègue en raison d'une différence perçue.
- Empêcher un collègue de signaler un problème de harcèlement.

Respect des droits humains

Les droits fondamentaux reconnus à chacun doivent être respectés en tout temps et en tout lieu.

Le Groupe **AIRVANCE** s'engage à ce que les droits fondamentaux reconnus par la déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies, les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail ainsi que les instruments juridiques locaux soient respectés dans chacune de ses entreprises et tout au long de ses chaînes de valeur. Nous veillons particulièrement à lutter contre le **travail forcé**, le **travail dissimulé** ou le **travail des enfants** de moins de 15 ans.

Ressource utile : [Déclaration universelle des droits de l'homme.](#)



Oui !

- Respecter les droits édictés par la déclaration universelle des droits de l'Homme pour chacun de vos collègues, en particulier en matière de travail forcé, dissimulé ou de travail des enfants.
- S'assurer que vos sous-traitants, fournisseurs et clients respectent effectivement ces droits à l'égard de leurs salariés.
- S'abstenir d'entrer en relation d'affaire avec un tiers qui méconnaît notoirement les droits de l'Homme.
- Signaler immédiatement toute situation de violation des droits de l'Homme à la Responsable Juridique Corporate et à la Directrice RH & RSE Groupe.



Non !

- Accepter, en connaissance de cause, une situation de violation des droits fondamentaux.
- Mettre en place des pratiques de violation des droits de l'Homme chez **AIRVANCE** ou au sein de sa chaîne de valeur.
- Empêcher le signalement de situations de violation des droits de l'Homme.

Protection de l'information

L'information sur l'activité de l'entreprise et les données personnelles de nos collaborateurs et de nos parties prenantes sont des informations stratégiques à protéger.

Du fait de notre activité, nous sommes collectivement amenés à manipuler des informations économiques et opérationnelles stratégiques pour **AIRVANCE** et à interagir avec des données à caractère personnel. Pour garantir la sécurité de ces données, en plus du respect du règlement RGPD, le Groupe s'est doté d'une charte informatique obligatoire pour chaque salarié dont les dispositions doivent être respectées en permanence.

Pour toute question relative à la protection des données à caractère personnel, vous pouvez écrire à l'adresse suivante :
personaldata@airvancegroup.com

Ressource utile : Charte informatique et 10 règles d'or de la sécurité informatique (ANSSI)



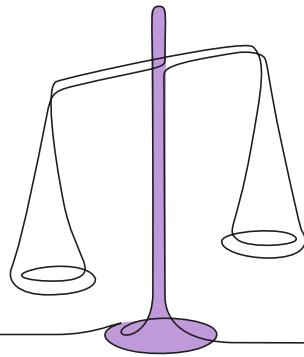
Oui !

- Respecter les dispositions de la charte informatique au quotidien.
- Traiter les données personnelles qui vous sont confiées conformément à la réglementation et aux lignes directrices en vigueur au sein du Groupe.
- Signaler toute violation de données (vol, piratage, modification ou destruction involontaire) à la DSI Groupe.
- Rendre compte de tout risque informatique identifié à la DSI Groupe.



Non !

- Détourner ou vendre des informations stratégiques de l'entreprise pour votre profit personnel.
- Négliger les garanties de sécurité applicables au traitement des données à caractère personnel.
- Transférer vos mots de passe et accès à un tiers.
- Empêcher le signalement des situations à risque ou de violation de données.



Sécurité juridique

Le droit nous protège autant qu'il nous oblige.

Le Groupe **AIRVANCE** s'engage à respecter l'ensemble de ses obligations légales en vertu du droit local, communautaire et international. Cet engagement protège le Groupe, ses salariés et ses parties prenantes. En tant que salarié du Groupe, vos actions peuvent mettre en cause notre responsabilité. Il vous est demandé d'agir conformément à la réglementation applicable et à vous tourner vers votre manager ou notre service juridique en cas de doute.



Oui !

- ✓ Prendre connaissance du droit local, communautaire ou international applicable à votre activité.
- ✓ Demander à la Direction Juridique de vous guider dans la définition de vos obligations.
- ✓ Signaler toute situation contraire à la législation et abstenez-vous d'agir en contradiction avec elle.



Non !

- ✗ Empêcher le signalement des situations illégales.
- ✗ Contourner volontairement la loi pour obtenir un avantage commercial.
- ✗ Dissimuler des pratiques illégales à la Direction en charge du contrôle interne.



TRAVAILLER
ENSEMBLE

TRAVAILLER ENSEMBLE



Des managers à votre écoute

Les managers d'équipe jouent un rôle clé d'exemplarité au quotidien, afin de véhiculer les valeurs du Groupe et de créer les bonnes conditions de travail pour leurs équipes. Nos dirigeants et nos managers incarnent les valeurs du Groupe AIRVANCE, ils guident la réalisation des activités et vous accompagnent au quotidien dans vos prises de décisions et votre évolution professionnelle.

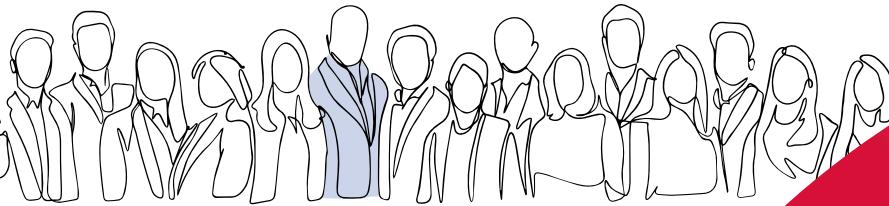
C'est pour cela que nous avons décidé de créer des parcours dédiés à nos managers afin de les accompagner dans leur apprentissage et s'assurer de la diffusion d'une culture managériale commune.

Oui !

- ✓ Incarner les valeurs du Groupe et de ce code au quotidien.
- ✓ Accompagner vos collègues dans la réalisation de leurs tâches avec bienveillance et exigence.
- ✓ Mettre en place un cadre d'écoute bienveillant pour que vos collaborateurs puissent vous interroger en confiance lorsqu'ils ont une question.
- ✓ Faire remonter les questionnements éthiques de vos collaborateurs pour que les bonnes pratiques puissent être mutualisées (cf. Que faire en cas de doutes ?)

Non !

- ✗ Contrevenir aux exigences de ce code en mettant en place des pratiques non éthiques, illégales et/ou dangereuses.
- ✗ Empêcher vos collaborateurs de signaler des manquements à ce code ou à la législation applicable.
- ✗ Mettre en place un climat de défiance menaçant la sécurité psychique de vos collaborateurs.



Diversité et respect de chacun

**La diversité est une richesse qui nous ouvre au Monde.
Nous nous efforçons d'inclure chacun, quelles que soient ses différences, pour qu'il puisse exprimer son plein potentiel.**

Le Groupe **AIRVANCE** s'efforce de mettre en place les conditions permettant l'accueil et l'intégration de tous les collaborateurs, quelles que soient leurs différences ou leurs handicaps. Nous agissons pour que chacun soit respecté dans sa singularité, des personnes éloignées de l'emploi, pour l'égalité entre femmes et hommes ainsi que pour lutter contre toute forme de discrimination.



- Chercher à mettre en place des conditions de travail propices au développement de chacun de vos collègues.
- Respecter les différences de vos collaborateurs et établir un dialogue constructif afin de les inclure dans le Groupe.
- Veiller à garantir l'égalité des chances et des salaires au sein de l'entreprise.
- Permettre à chacun de vivre sa diversité dans le respect et la bienveillance vis-à-vis des autres.
- Intégrer des collaborateurs éloignés de l'emploi pour favoriser leur intégration sociale.



- Tolérer ou mettre en place des pratiques dégradantes, humiliantes ou propres à mettre en danger la santé psychique des collaborateurs.
- Entraver le signalement de tels comportements.
- Laisser des préjugés guider vos décisions sans tenir compte de la réalité de la situation de vos collègues.
- Mettre en place des pratiques discriminatoires à l'embauche ou envers les salariés en poste.



Développement professionnel

Nous nous efforçons d'offrir des opportunités de développement professionnel à l'ensemble de nos collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle.

Quel que soit l'âge, la seniorité, l'expérience ou la formation initiale de nos collaborateurs, nous nous engageons à **offrir à chacun des opportunités de développement professionnel** par le biais d'actions de formation, de tutorat et d'évolution au sein du Groupe.



- Garantir des opportunités d'évolution équitables à tous.
- Contribuer positivement à l'employabilité de nos collaborateurs en développant l'étendue et la profondeur de leurs compétences.
- Tenir compte des souhaits d'évolution professionnelle de nos collaborateurs, exprimés de manière informelle ou lors des entretiens annuels.
- Communiquer de manière transparente les offres d'emplois au sein du Groupe et les perspectives d'évolution offertes à chacun.
- Identifier les compétences à développer pour garantir l'employabilité de nos collègues dans le monde de demain.

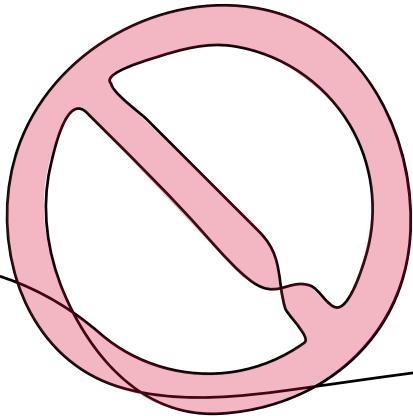


- Adopter une approche discriminante vis-à-vis des collaborateurs et de leur évolution professionnelle.
- Limiter les opportunités d'évolution ou de formation offertes en raison de préjugés.
- Stigmatiser un groupe ou une personne en raison de son âge, de son expérience ou de ses souhaits d'évolution.



4

TRAVAILLER AVEC NOTRE ÉCOSSYSTÈME



Tolérance zéro pour la corruption

La corruption, sous toutes ses formes,
est interdite au sein du Groupe AIRVANCE.

Conformément à la législation en vigueur, le Groupe AIRVANCE applique une **politique de tolérance zéro** à l'égard des faits de corruption, de trafic d'influence ou de conflits d'intérêts. Dans notre intérêt ainsi que dans celui de la Société dans son ensemble, nous attendons de vous que vous nous signaliez toute pratique corruptive dont vous auriez connaissance.
Ressource utile : Code de conduite anti-corruption AIRVANCE Group.

Respect du droit de la concurrence

Une concurrence ouverte et juste est un facteur d'innovation, d'amélioration de nos offres et de création de valeur pour le Groupe et la Société.

Nous nous engageons à respecter scrupuleusement les règles et les lois relatives au droit de la concurrence dans tous les pays dans lesquels nous déployons nos activités.



Oui !

- ✓ Respecter la réglementation applicable en matière de concurrence loyale.
- ✓ Eviter les ententes, abus de position dominante ou autres pratiques anti-concurrentielles prohibées.
- ✓ Prévenir les ententes et échanges d'informations entre concurrents.
- ✓ Agir équitablement avec nos distributeurs, partenaires et revendeurs.
- ✓ Demander conseil à nos équipes juridiques en cas de doute sur les règles applicables à la fixation des prix ou de limitation de la concurrence.



Non !

- ✗ Former une entente avec un ou plusieurs concurrents pour aligner les prix et fausser la concurrence.
- ✗ Echanger des informations stratégiques avec des concurrents afin d'aligner vos stratégies commerciales.
- ✗ Abuser de notre position pour imposer des conditions déraisonnables à nos distributeurs, partenaires ou fournisseurs.
- ✗ Demander à d'anciens collaborateurs de partager des informations sensibles sur leur employeur actuel.





Parrainage et mécénat

En tant qu'entreprise, il nous tient à cœur de soutenir les initiatives locales favorisant le lien social et la préservation de notre environnement.

Les actions de parrainage et de mécénat sont mises en place après validation par le Président du Groupe. Elles visent à soutenir les initiatives d'intérêt général concourant à notre mission première.

Ressource utile : Paragraphe « La gestion des activités de mécénat et de sponsoring » au sein du Code de conduite anti-corruption AIRVANCE Group.



- Identifier les actions d'intérêt public dans votre localité.
- Transmettre sa demande de sponsoring ou de mécénat à Monsieur Laurent Dolbeau par l'intermédiaire de Madame Karina Gleich.



- Accorder un soutien financier ou matériel sans accord du PDG du Groupe.
- Utiliser des mécanismes de parrainage ou de mécénat pour détourner des fonds à votre profit ou pour une autre cause que celle visée.



Contrôle interne et gestion irréprochable

La gestion pérenne et responsable d'une entreprise est conditionnée par un bon niveau de contrôle interne dans toutes les opérations y compris celles du quotidien. C'est donc bien l'affaire de tous.

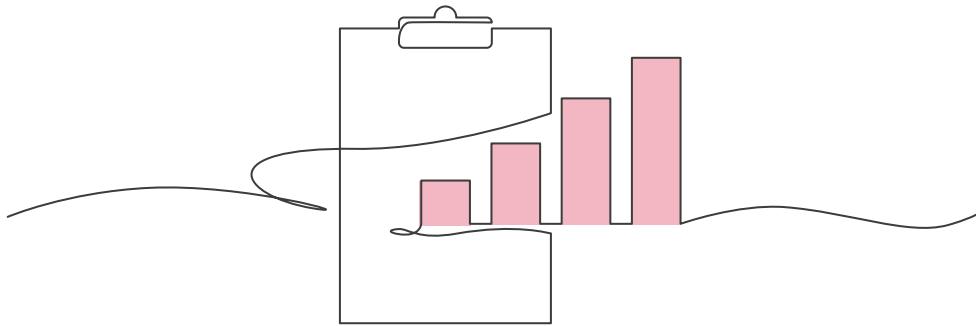
Le contrôle interne est indispensable à l'atteinte de nombreux objectifs tels que la protection et la sauvegarde des actifs de l'entreprise, l'optimisation de la performance des opérations, la fiabilité des informations financières et extra-financières, la conformité aux différentes réglementations, etc.

La recherche de la meilleure performance financière possible est évidemment un enjeu crucial, car cette dernière conditionne la pérennité des entreprises du Groupe et de leurs emplois.

La fiabilité et la sincérité des reportings financiers et extra-financiers du Groupe sont essentiels. Elles correspondent à nos valeurs d'honnêteté, et préservent notre réputation et nos relations avec tous les tiers.

Le Groupe **AIRVANCE** a mis en place un dispositif de contrôle interne dont la finalité est bien d'optimiser tous les processus opérationnels ayant un impact direct avec la performance financière. Il permet également de limiter drastiquement les risques d'erreur et de fraude.

Ce dispositif, placé sous la responsabilité du Directeur Administratif et Financier Groupe et devant être décliné par chaque filiale, prend notamment la forme d'une Matrice des Contrôles Clés qui couvre les principaux cycles de l'entreprise. Il est également enrichi par des procédures Groupe et par des procédures Filiale, plus détaillées.



Contrôle interne et gestion irréprochable

Tous les employés sont régulièrement ou ponctuellement concernés par la mise en œuvre ou par la bonne application de ces règles et de ces contrôles.



Oui !

- Respecter les règles applicables en matière comptable et de contrôle de gestion.
- Effectuer les opérations dans le respect des règles établies, notamment les étapes de contrôle.
- Signaler toute anomalie à votre supérieur hiérarchique ou, si c'est impossible, au DAF local ou au DAF Groupe.



Non !

- Dissimuler ou modifier toute information de nature à remettre en cause la fiabilité des comptes.
- Imposer la modification frauduleuse des comptes.
- Dissimuler des informations aux auditeurs internes ou externes.
- Omettre sciemment la réalisation des contrôles essentiels à la protection de nos actifs ou plus généralement à la performance financière.



**TRAVAILLER
DURABLEMENT
EN CONSCIENCE
DE NOTRE IMPACT
ENVIRONNEMENTAL**

5

Réduction de l'empreinte carbone

La réduction significative de notre empreinte carbone est un des objectifs majeurs du Groupe AIRVANCE en matière d'environnement.

Nous nous sommes engagés dans une stratégie de décarbonation de notre activité. Pour ce faire, nous utilisons un référentiel de calcul de notre empreinte carbone **scientifiquement éprouvé et validé : le Bilan Carbone®**. La réduction de notre empreinte carbone constitue un élément fédérateur pour notre démarche environnementale qui s'applique à chacune et chacun au sein du Groupe. La réalisation de ce bilan est une action clé pour permettre la prise de conscience de notre impact et embarquer tous nos collaborateurs pour mettre en place des pratiques de travail toujours plus responsables.



Oui !

- ✓ Rendre compte, de manière transparente, des différents postes d'émission carbone de notre entreprise.
- ✓ Tenir compte des résultats du bilan carbone réalisé pour adopter des actions d'amélioration de notre empreinte environnementale.
- ✓ Communiquer de manière transparente sur notre empreinte carbone et les résultats de nos actions d'amélioration.
- ✓ Tenir compte des émissions carbone générées par nos activités en achetant localement des matériaux faiblement émetteurs.
- ✓ Impliquer nos fournisseurs, distributeurs, sous-traitants et clients dans la démarche de réduction de notre empreinte carbone.
- ✓ Être tous acteurs au quotidien de la lutte contre le changement climatique par de petits gestes éco-responsables.



Non !

- ✗ Dissimuler des informations nécessaires au calcul fiable de notre empreinte carbone.
- ✗ Empêcher la mise en place d'actions de réduction de cette empreinte au sein de notre entreprise.
- ✗ Ne pas tenir compte de l'empreinte carbone dans la définition de la stratégie du Groupe.



Préservation des ressources et éco-conception

Nous nous engageons à renforcer l'éco-conception de nos produits afin de préserver les ressources, en particulier celles en tension.

Le Groupe **AIRVANCE** s'est engagé à éco-concevoir certains de ses produits phares afin d'en diminuer l'empreinte environnementale et de préserver les ressources nécessaires à leur production. Au travers d'une démarche fondée sur l'analyse du cycle de vie, **l'éco-conception et l'économie circulaire**, **AIRVANCE entend diminuer durablement son empreinte environnementale.**



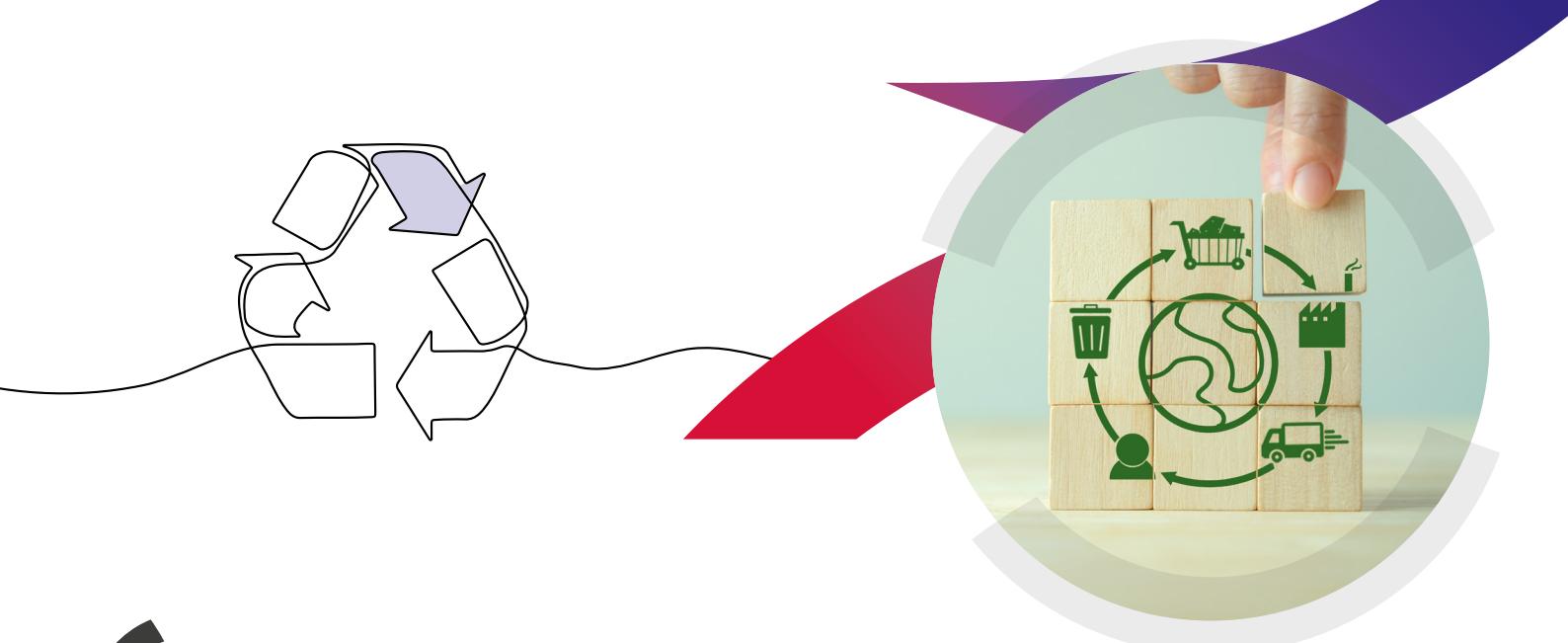
Oui !

- Procéder à l'analyse du cycle de vie de nos produits pour rechercher les facteurs d'amélioration à déployer.
- Mesurer l'empreinte environnementale de nos produits conformément à la réglementation applicable.
- Mettre en place les mesures propres à garantir la recyclabilité, la réparabilité et la réutilisation de nos produits.
- Agir en faveur de la limitation de la consommation énergétique et des ressources, en particulier celles en tension ou non renouvelables, notamment en favorisant l'emploi de matériaux recyclés.



Non !

- Fausser les déclarations environnementales réglementaires auxquels nous sommes astreints.
- Fausser le résultat des analyses de cycle de vie menées sur nos produits.
- Sacrifier une création de valeur durable pour un gain économique à court terme.



Lutte contre la pollution et gestion des déchets

En adoptant une démarche d'économie circulaire et d'éco-conception, nous luttons activement contre la pollution et la génération de déchets.

Notre identité autant que notre activité nous imposent de tenir compte de l'empreinte environnementale de la fin de vie de nos produits. En travaillant sur l'ensemble du cycle de vie de nos produits, nous cherchons à réduire cette empreinte pour favoriser un avenir durable.



Oui !

- ✓ Rechercher les moyens d'améliorer la réparabilité et la recyclabilité de nos produits.
- ✓ Mettre en place les dispositifs à même de favoriser le recyclage et le ré-usage de nos produits.
- ✓ Agir en faveur de la vente de produits reconditionnés.
- ✓ Diffuser au sein du Groupe toute bonne pratique en matière de réparabilité et de recyclabilité.



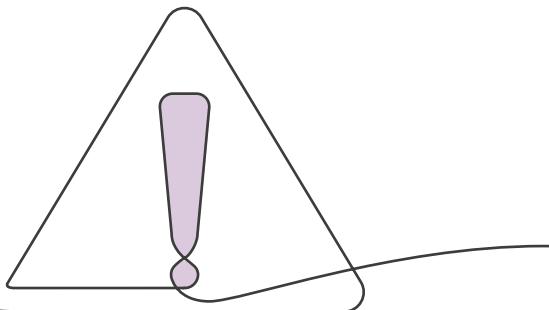
Non !

- ✗ Ne pas tenir compte de la fin de vie des produits lors de leur conception.
- ✗ Utiliser des matières non recyclables, polluantes ou toxiques lorsque des alternatives viables existent.



DISPOSITIFS EXISTANTS

6



Dispositif d'alerte

Le droit d'alerte consiste, de manière générale, en la faculté pour une personne de signaler des comportements frauduleux ou des risques graves.

La procédure mise en œuvre au sein d'**AIRVANCE** pour recueillir les alertes garantit la stricte confidentialité de l'identité des auteurs de l'alerte, des personnes visées par celle-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires.

Vous pouvez émettre une alerte à partir d'une boîte mail personnelle ou professionnelle à l'adresse : « ethicline@airvancegroup.com » avec la mention « **Personnel et confidentiel** » de manière explicite dans l'objet de l'e-mail.

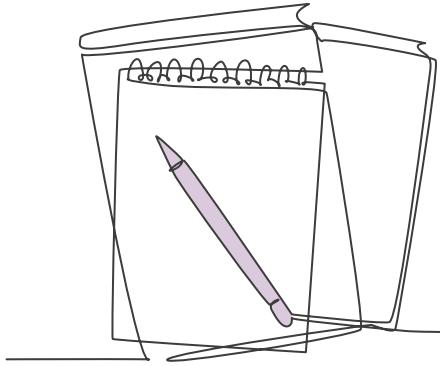
Les personnes destinataires de cette adresse mail sont :

- Directrice des Ressources Humaines et RSE Groupe.
- Responsable Juridique Corporate.

Ou par courrier postal à destination de ces mêmes personnes.

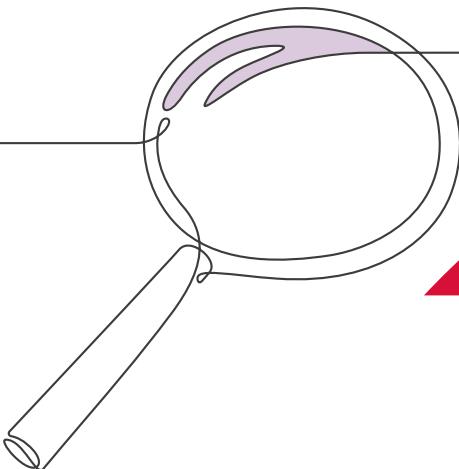
Dans le cas où votre signalement concerne l'une des deux personnes mentionnées ci-dessus, vous pouvez **EXCEPTIONNELLEMENT** adresser votre signalement à votre membre référent du COMEX.

Nous vous invitons à consulter le document « Procédure de recueil et de traitement des signalements internes au sein d'**AIRVANCE** Group » pour retrouver de manière détaillée notre procédure lanceur d'alerte.



Formation des collaborateurs

Pour que ce code éthique et notre démarche RSE soient appliqués dans l'ensemble du Groupe, nous mettons à la disposition de nos collaborateurs des formations obligatoires, en présentiel ou en distanciel. Nous nous engageons à former tous nos salariés et tous nos nouveaux entrants pour que chacun dispose du même niveau de connaissances et de compétences pour contribuer efficacement à la mise en œuvre des dispositifs d'éthique de l'entreprise.



Audit interne

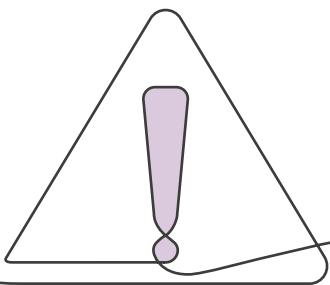
L'Audit Interne est une activité indépendante et objective qui donne à une organisation une assurance sur le degré de maîtrise de ses opérations, lui apporte ses conseils pour les améliorer, et contribue à créer de la valeur ajoutée.

Rattachée à la Direction Générale, la Direction de l'Audit Interne du Groupe **AIRVANCE** joue un rôle clé dans le contrôle et la validation du respect des engagements et règles Groupe. Les audits réalisés permettent de mettre en lumière des facteurs de risque qui seront corrigés au moyen de plans d'actions et dont la bonne réalisation est suivie avec attention.

Les audits ont donc pour finalité d'aider les filiales du Groupe dans la réalisation de leurs objectifs en formulant des propositions visant à renforcer leur efficacité.

Chacun doit donc favoriser le travail d'investigation, de compréhension et de recherche de solutions mené par les auditeurs internes. Ces derniers s'engagent quant à eux en contrepartie à respecter leurs principes de déontologie et une confidentialité sans faille.

Ressource utile : Charte d'audit Airvance



Manquements

Les engagements que nous prenons dans ce code s'imposent à l'ensemble de nos collaborateurs et s'étendent à nos parties prenantes externes.

Les manquements à ces engagements pourront donner lieu à sanctions :

- **En interne** : Pour un salarié, l'application de mesures disciplinaires à son encontre pourront être décidés en fonction de la gravité des faits et en application du règlement intérieur de l'entité juridique concernée.
- **Pour les parties prenantes externes**, les sanctions pourront se traduire par des mesures pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat.



the JUST BREATHE

AIRVANCE 
GROUP