



# KNDS

CHARTRE ÉTHIQUE

# SOMMAIRE

## Éditorial

5

## Chapitre 1

### Code de conduite relatif aux relations extérieures

Chapitre 1.1	Conformité à la loi	6
Chapitre 1.1.1	Conformité aux lois et aux réglementations	6
Chapitre 1.1.2	Prévention de toutes les formes de corruption	6
Chapitre 1.1.3	Respect des lois sur la concurrence et anti-trust	7
Chapitre 1.1.4	Blanchiment de capitaux	7
Chapitre 1.1.5	Contrôle des exportations	7
Chapitre 1.1.6	Conformité au niveau fiscal	7
Chapitre 1.2	Relations avec les tiers	8
Chapitre 1.2.1	Traitement équitable des partenaires	8
Chapitre 1.2.2	Traitement équitable des fournisseurs	8
Chapitre 1.2.3	Marchés publics	9
Chapitre 1.2.4	Collaboration avec les partenaires commerciaux	9
Chapitre 1.2.5	Cadeaux et marques d'hospitalité	9
Chapitre 1.2.6	Financement d'activités politiques	9
Chapitre 1.2.7	Mécénat et parrainage	9
Chapitre 1.3	Conduite	10
Chapitre 1.3.1	Conflits d'intérêt	10
Chapitre 1.3.2	Confidentialité et devoir de réserve	10
Chapitre 1.3.3	Environnement	10

6

## Chapitre 2

### Code de conduite relatif aux relations internes

Chapitre 2.1	Respect	12
Chapitre 2.2	Discrimination et harcèlement	12
Chapitre 2.3	Travail forcé et travail des enfants	12
Chapitre 2.4	Liberté d'association	12
Chapitre 2.5	Santé et sécurité	12
Chapitre 2.6	Protection des données et vie privée	12
Chapitre 2.7	Protection des informations du Groupe	12
Chapitre 2.8	Fiabilité	13
Chapitre 2.9	Respect des biens et des actifs du Groupe	13

## Chapitre 3

### Responsabilité – Exécution

Chapitre 3.1	Signalement des violations, préoccupations et plaintes	14
--------------	--	----

## Chapitre 4

### Mise en œuvre et autres orientations

15

<sup>1</sup> Le terme «agent public» désigne :

- les personnes servant ou employées par un organisme public ou une structure gouvernementale au niveau national ou municipal dans tout pays ;
- les fonctionnaires ;
- les personnes servant ou employées par un parti politique ou dans le cadre de l'organisation d'une campagne politique ;
- les candidats politiques ;
- les personnes servant ou employées par toute organisation publique internationale (telles que l'OTAN ou les Nations Unies ou l'Union européenne) ;
- les employés de toute entreprise possédée ou contrôlée par un gouvernement ;
- et les membres des familles des personnes susmentionnées.

## CHERS COLLÈGUES

Lorsque nous avons fondé KNDS, nous étions convaincus d'une chose : l'avenir de la défense terrestre en Europe devait être conçu et conduit à l'échelle européenne. Cette conviction est plus pertinente aujourd'hui que jamais. KNDS est géré de manière intégrée et continuera de croître non seulement sur le plan économique mais aussi structurel. Nous sommes un partenaire attractif : pour nos clients, pour nos fournisseurs et pour les autres entreprises de l'industrie européenne de la défense.

Notre bonne réputation repose sur notre expérience, notre expertise et la qualité exceptionnelle de nos produits et nos solutions. Elle repose également sur l'intégrité et le respect dans nos relations commerciales et notre courage à défendre nos valeurs et convictions.

Ce n'est que sur cette base que le succès commercial durable sera possible. Peu de temps après la création de KNDS, nous vous avons donc présenté la Charte Ethique de notre entreprise qui définit concrètement notre position et notre conduite. Je suis heureux que nous puissions désormais vous proposer une version mise à jour.

Notre Charte Ethique actuelle est complémentaire des lois et réglementations qui s'appliquent au sein de la société et dans le pays dans lequel vous opérez.

La Charte Ethique de KNDS fournit des conseils sur l'éthique et les valeurs partagées par tous les membres du Groupe KNDS. A cette fin, elle constitue une aide dans les situations où des décisions doivent être prises ou des conflits doivent être évités. Notre objectif est que tous les collaborateurs du Groupe KNDS comprennent pleinement les valeurs que nous considérons comme importantes dans notre travail quotidien.

Il est du devoir de chacun d'entre nous de respecter l'engagement d'intégrité et le comportement éthique énoncé dans la Charte Ethique. Veuillez prendre le temps de lire cette Charte – et de la vivre véritablement avec nous tous.

Sincèrement votre,  
Frank Haun

# 1 CODE DE CONDUITE RELATIF AUX RELATIONS EXTÉRIEURES

## 1.1 CONFORMITÉ À LA LOI

### 1.1.1 Conformité aux lois et aux réglementations

Les activités du Groupe doivent toujours être exercées conformément aux lois et réglementations locales, y compris celles applicables à l'industrie, en toute intégrité et dans le respect des principes éthiques. Il appartient à chaque salarié de connaître et de comprendre le cadre juridique applicable à ses activités.

### 1.1.2 Prévention de toutes les formes de corruption

Le Groupe est déterminé à conduire ses activités de manière éthique et à se conformer à toutes les lois et réglementations de lutte contre la corruption active et passive dans ses opérations au niveau mondial.

Le Groupe interdit toutes formes de corruption, qu'elle soit effectuée au profit, ou reçue, par un tiers, un agent public ou un agent privé. Aucun salarié n'a le droit d'offrir, de promettre un avantage quelconque à un agent privé ou public, en vue d'obtenir ou de conserver inducement des marchés, de récompenser une décision ou de s'assurer une facilité ou une faveur impliquant la transgression d'une réglementation. Les salariés ne doivent pas non plus répondre aux sollicitations poursuivant cet objectif. Ces dispositions s'appliquent que l'avantage indu soit fourni directement ou indirectement, y compris si l'assistance d'un tiers est demandée, telle que celle d'un partenaire commercial, un fournisseur, un sous-traitant, un partenaire de coentreprise ou de consortium. Le Groupe interdit les rétro-commissions. Les rétro-commissions sont une forme de corruption à l'occasion de laquelle une partie obtient un avantage indu, une part de cet avantage est rétrocédée à l'individu qui a donné ou donnera l'avantage indu. Elles sont différentes

des autres formes de corruption car elles impliquent une forme de collusion entre les deux parties. Le Groupe interdit tout paiement de facilitation en faveur d'agents publics. Les paiements de facilitation sont utilisés pour faciliter des formalités et des procédures administratives obligatoires normalement réalisées par les voies légales appropriées.

Chaque société du Groupe doit enregistrer les paiements et les autres rémunérations dans ses livres sociaux et comptables, en temps opportun et d'une manière suffisamment détaillée, conformément aux règles et réglementations locales applicables. Il ne saurait être constitué, à quelque fin que ce soit, des fonds secrets ou non comptabilisés. Toute écriture fausse, trompeuse, incomplète, inexacte ou infondée dans les livres est interdite. Les fonds personnels ne peuvent pas être utilisés pour accomplir ce qui est autrement interdit.

### 1.1.3 Respect des lois sur la concurrence et anti-trust

Les lois sur la concurrence et anti-trust sont conçues pour permettre au système de libre marché de fonctionner correctement et à la concurrence entre les sociétés de rester loyale. Le Groupe s'engage à mener une juste concurrence et à se conformer à tout moment et quel que soit le lieu aux réglementations applicables en matière de concurrence. Les collaborateurs ne doivent pas échanger d'informations ou passer un accord, qu'il soit écrit, oral ou tacite, qui porte sur les clients, les territoires, les prix ou ses composants, les conditions contractuelles, dès lors qu'il viole les lois et réglementations applicables.

### 1.1.4 Blanchiment de capitaux

Le blanchiment de capitaux est un processus où la propriété, la destination et l'origine de fonds illicites sont cachées ou déguisées en vue de faire apparaître que ces fonds proviennent d'une source légale. Le blanchiment de capitaux est strictement interdit par la loi. Il est

strictement interdit aux collaborateurs de participer à ou de faciliter des transactions visant à déguiser l'origine de fonds. Il n'est permis aux collaborateurs que de conduire des activités légales sans pouvoir accepter ou manipuler des espèces ou d'autres actifs qu'ils suspectent être le produit d'activités criminelles.

### 1.1.5 Contrôle des exportations

Le Groupe respecte et agit de manière responsable conformément aux lois et réglementations locales, nationales ou internationales en respectant également les embargos, les boycotts ou les autres restrictions commerciales sur les biens, les services, les logiciels ou la technologie.

Les collaborateurs intervenant dans des flux commerciaux internationaux doivent veiller à ce que toutes les activités soient conformes aux réglementations applicables les plus récentes et demander l'avis d'experts. Le non-respect de ces lois et réglementations est susceptible d'exposer le Groupe et les

collaborateurs impliqués à de lourdes sanctions, pouvant aller jusqu'à l'interdiction de futures exportations s'agissant des sociétés.

### 1.1.6 Conformité au niveau fiscal

Le Groupe veille à ce que la réglementation fiscale s'appliquant à ses activités conformément aux conventions internationales et aux lois nationales soit respectée dans tous les pays où il opère. En conséquence, le Groupe se conforme à ses obligations fiscales et douanières et entérine explicitement la conformité à la législation nationale et internationale.

# 1 CODE DE CONDUITE RELATIF AUX RELATIONS EXTÉRIEURES

## 1.2 RELATIONS AVEC LES TIERS

### 1.2.1 Traitement équitable des partenaires

Tous les collaborateurs doivent respecter les droits des clients, partenaires et concurrents et traiter de manière équitable avec eux. Il leur est interdit de tirer indument profit d'une personne ou d'une organisation par voie de manipulation, dissimulation, abus d'informations confidentielles, déformation de faits déterminants ou tout autre pratique inéquitable de façon intentionnelle.

### 1.2.2 Traitement équitable des fournisseurs

Tous les fournisseurs sont traités avec équité. Les décisions d'achat se fondent sur des critères objectifs comprenant notamment le prix, la qualité, les performances, les délais de livraison, le développement durable, en vue de satisfaire les exigences des clients du Groupe. Tous les fournisseurs sélectionnés doivent être des entreprises opérant conformément aux lois et réglementations applicables.

### 1.2.3 Marchés publics

Les marchés publics (contrats passés avec un Etat ou des entités publiques) sont soumis à des règles très strictes et complexes. Le Groupe se conforme aux lois et réglementations régissant l'acquisition de biens et services par les Etats dans toutes ses opérations, y compris aux réglementations spécifiques sur la concurrence et aux lois interdisant les tentatives visant à influencer les agents publics.

Lorsque les marchés publics impliquent la possession, l'utilisation ou l'accès à des informations classées ou à diffusion restreinte, il est essentiel que les collaborateurs suivent strictement les procédures de sécurité applicables à ces informations.

Il convient de faire preuve de prudence lorsqu'il est question d'embaucher d'anciens agents publics ou des membres de leurs familles. Le processus d'embauche doit être soigneusement revu et approuvé par le département de ressources humaines après consultation du département Conformité de la société du Groupe concernée.

### 1.2.4 Collaboration avec les partenaires commerciaux

Les partenaires commerciaux sont des tiers fournissant des services de vente et de marketing sur un territoire défini en rapport avec les activités spécifiques de la société ; ils peuvent agir au nom et

pour le compte de KNDS ou de ses filiales et peuvent être en contact avec des clients existants ou potentiels ou des autorités publiques ou privées. Pour éviter toute corruption publique et privée, l'emploi de partenaires commerciaux est strictement encadré par des procédures internes.

La Charte Ethique s'applique aux partenaires commerciaux.

### 1.2.5 Cadeaux et marques d'hospitalité

Les collaborateurs peuvent offrir et recevoir des cadeaux ou des avantages uniquement conformément aux lois locales et aux politiques internes. Ces éventuels cadeaux ou avantages doivent se limiter strictement à une marque de courtoisie et ne doivent pas avoir pour but d'influencer un comportement ou de rémunérer un service. Tout cadeau ou invitation dans le contexte d'une relation commerciale ne doit pas se présenter dans des conditions pouvant sembler douteuses. Ces dépenses sont dûment consignées et comptabilisées dans les registres comptables.

Les collaborateurs ne doivent pas accepter des cadeaux, des voyages, des repas ou d'autres avantages de la part de tiers, qui pourraient affecter leur objectivité et leur jugement professionnel. Les dons, marques d'hospitalité ou autres avantages pouvant constituer un acte de corruption doivent être refusés.

### 1.2.6 Financement d'activités politiques

Le financement d'activités politiques peut se faire uniquement en se conformant strictement au cadre juridique national applicable.

### 1.2.7 Mécénat et parrainage

Les opérations de mécénat (y compris les dons aux organismes caritatifs) font partie de l'engagement citoyen du Groupe auprès de la société civile. Le parrainage fait partie de la stratégie de marketing et de communication.

Les collaborateurs du Groupe ne peuvent pas faire du mécénat ou opérer un parrainage, en leur nom propre ou au nom d'une société du Groupe, en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou de gagner un avantage commercial indu. Les opérations de mécénat et les parrainages doivent être autorisés par la législation locale et les procédures des sociétés et être faits au bénéfice d'une organisation sérieuse. Toute relation connue d'un fonctionnaire à un organisme recevant un don proposé doit être identifiée.

# 1 CODE DE CONDUITE RELATIF AUX RELATIONS EXTÉRIEURES

## 1.3 CONDUITE

### 1.3.1 Conflits d'intérêts

Les collaborateurs doivent éviter de se trouver dans une situation où des intérêts extraprofessionnels, directs ou indirects, en particulier des intérêts personnels, sont en conflit avec les intérêts du Groupe et influencent ou altèrent l'indépendance ou l'intégrité de leur conduite professionnelle. Tout collaborateur qui fait face à un conflit d'intérêts doit immédiatement en informer son responsable pour déterminer s'il doit s'abstenir d'intervenir dans les activités concernées pour préserver les intérêts du Groupe.

### 1.3.2 Confidentialité et devoir de réserve

Les collaborateurs sont tenus d'un devoir de réserve et de confidentialité au regard des informations, des données ou des documents commerciaux, techniques, stratégiques ou financiers dont ils ont connaissance dans le cadre de leurs activités professionnelles. Leurs obligations au regard desdites informations perdurent au-delà de la durée contractuelle de leur emploi. Ils doivent s'abstenir de tout comportement ou attitude susceptible de ternir l'image ou la réputation du Groupe.

### 1.3.3 Environnement

Le Groupe opère dans un souci constant du respect de l'environnement. En adéquation avec le principe de développement durable, le Groupe s'engage également à se conformer aux règles, réglementations et normes actuelles en matière environnementale, et à améliorer ses performances environnementales dans des domaines tels que la gestion des déchets et la prévention du gaspillage, la pollution du sol et de l'atmosphère, la consommation d'eau et d'énergie.

### 2.1 Respect

Le Groupe s'inspire des cultures avec lesquelles il interagit et les respecte. Le Groupe a mis en place un environnement de travail intégrateur qui valorise le caractère unique et la diversité des talents individuels, des expériences et des idées et permet à chaque collaborateur de participer pleinement et de contribuer au succès du Groupe.

### 2.2 Discrimination et harcèlement

Dans le cadre des lois et réglementations nationales applicables, le Groupe s'engage à agir de manière à prévenir au sein des environnements de travail, les situations de discrimination (fondées notamment sur l'origine ethnique, la religion, le sexe, l'âge, le handicap, les convictions politiques, la situation familiale ou l'orientation sexuelle), les situations de harcèlement (moral ou sexuel), les agissements sexistes ou de violence au travail, et à favoriser l'égalité des chances.

Le Groupe soutient la dignité fondamentale de tous nos partenaires et de tous les collaborateurs et ne saurait tolérer un comportement coercitif, sexuel ou impliquant une exploitation (y compris au niveau du langage verbal ou non verbal ou du contact physique).

### 2.3 Travail forcé et travail des enfants

Le Groupe adhère à l'interdiction de toute forme d'exploitation ou d'esclavage. Il s'oppose à l'utilisation du travail des enfants, se conforme à toutes les lois et réglementations afférentes applicables et à la Convention 138 de l'Organisation Internationale du Travail concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi.

### 2.4 Liberté d'association

Le Groupe reconnaît la liberté d'association de ses collaborateurs et respecte leur droit de se syndiquer ou de rejoindre les rangs d'une autre organisation de travailleurs, conformément aux lois et réglementations locales et internationales et aux accords d'entreprise. Tout collaborateur qui a des activités associatives s'y adonne sur une base personnelle et doit s'assurer qu'il n'y a pas de confusion avec ses activités professionnelles.

### 2.5 Santé et sécurité

La politique du Groupe consiste à se conformer aux lois et réglementations applicables en matière de sécurité. Les collaborateurs signaleront à leur hiérarchie ou à un référent en matière de Santé et sécurité locale, les conditions qu'ils considèrent risquées, insalubres ou dangereuses.

### 2.6 Protection des données et vie privée

Le Groupe respecte la vie privée de ses collaborateurs, partenaires et clients et agit conformément à leurs obligations juridiques et contractuelles.

Aucune donnée ne sera collectée, traitée ou divulguée à des fins illégales ou non autorisées.

### 2.7 Protection des informations du Groupe

Chaque collaborateur des sociétés du Groupe doit s'abstenir de communiquer des informations dont la divulgation pourrait nuire aux intérêts du Groupe. S'agissant des informations classifiées, sensibles, confidentielles, stratégiques, entre autres, leur communication ne peut se faire que dans le cadre des mesures prescrites visant à assurer leur protection (procédures internes, loi ou réglementation), et le cas échéant à condition que la transmission soit couverte par un accord de non-divulgence.

### 2.8 Fiabilité

Les collaborateurs doivent veiller à l'exactitude des informations et des documents, internes comme externes, dont ils sont responsables. Le Groupe est tenu de s'assurer que les comptes et les états comptables envoyés aux autorités, aux actionnaires et aux autres parties sont authentiques et conformes aux lois, réglementations et normes applicables aux fins de présentation d'informations légales et complètes.

### 2.9 Respect des biens et des actifs du Groupe

Les collaborateurs contribuent à la protection des actifs et des biens matériels et immatériels du Groupe et s'engagent à les utiliser conformément à leur finalité professionnelle. Une attention particulière doit être accordée à la prévention des tentatives de fraude, vol ou mauvais usage à des fins personnelles ou au bénéfice de tiers.

Il appartient à tous les collaborateurs, au niveau individuel et collectif, de se conformer à la présente Charte Ethique. Tous les collaborateurs, quel que soit le pays où ils travaillent, leur niveau dans la hiérarchie ou leurs fonctions, doivent se conformer à la présente Charte Ethique. Toute violation de la Charte Ethique sera traitée conformément aux règles applicables.

### 3.1 Signalement des violations, préoccupations et plaintes

« Activité inappropriée » désigne toute activité effectuée par un collaborateur dans le cadre de ses fonctions professionnelles pour le Groupe (que cette action soit ou non dans le périmètre des prérogatives d'un collaborateur), susceptible d'affecter négativement le Groupe et/ou qui viole une loi ou une réglementation applicable. Cela peut comprendre, entre autre, la corruption, la subornation, le vol de bien, des revendications frauduleuses, la fraude, la coercition, des poursuites abusives, un mauvais usage de biens, l'omission volontaire d'exécuter une tâche ou une conduite impliquant autrement une faute lourde, une négligence ou la

violation de la Charte Ethique ou de toute politique et procédure en place. Il ne peut en aucun cas être infligé une sanction ou être exercé de représailles contre un collaborateur qui, de bonne foi, fournit des informations au regard d'un événement qu'il considère être une violation ou être susceptible de violer la présente Charte Ethique.

Une personne qui divulgue des activités qu'il considère inappropriées (ou qu'il soupçonne être telles) comme indiqué ci-dessus est couramment appelé un lanceur d'alerte. Un lanceur d'alerte peut être un collaborateur du Groupe, un postulant à un emploi, un fournisseur, un sous-traitant ou un citoyen ordinaire. Le rôle du lanceur d'alerte consiste seulement à opérer un signalement et il peut signaler l'activité inappropriée au responsable local de la conformité. Ledit responsable ne divulguera pas l'identité du lanceur d'alerte à moins que ce dernier ne l'y autorise ou que la loi l'exige.

Le Groupe prend très au sérieux les violations potentielles et examinera avec équité chaque allégation. Les violations réelles des lois applicables ou de la

politique du Groupe peuvent entraîner des actions disciplinaires, judiciaires ou la cessation du rapport contractuel. Toute violation ou allégation de violation sera examinée par le responsable local de la conformité ou le référent éthique et sera traitée conformément aux règles applicables.

Le portail électronique des lanceurs d'alerte, sécurisé et confidentiel, est accessible à tout moment et, si vous le souhaitez, de manière anonyme via <https://kmw.integrityline.app> pour KNDS Deutschland ou par e-mail à [Alerte-Ethique@knds.fr](mailto:Alerte-Ethique@knds.fr) pour KNDS France.

Les administrateurs des sociétés du Groupe sont responsables de la mise en œuvre de la Charte Ethique et de la formation des collaborateurs en la matière. Il faut noter que la Charte Ethique s'applique également aux administrateurs des sociétés du Groupe.

Le but de cette Charte Ethique n'est pas de couvrir toutes les circonstances ni de prévoir toutes les situations pouvant se présenter. En cas de situation non précisément prévue par la présente Charte Ethique, il faut appliquer les normes éthiques les plus élevées observées dans le secteur dans lequel le Groupe opère.

Pour déterminer s'il existe un problème éthique, les questions suivantes peuvent servir de point de départ :

- Cette action est-elle légale ?
- Cette action est-elle conforme à la Charte Ethique, aux procédures, aux politiques et à la culture du Groupe ?
- Si cette action est rendue publique, est-ce sans danger pour le Groupe ou pour moi ?
- Est-ce que je voudrais que mes actions soient publiées à la une d'un journal ?
- Est-ce que je voudrais que quelqu'un se comporte de la même façon à mon égard ?

Si la réponse à l'une de ces questions est « Non », l'action est réputée non conforme à la Charte Ethique et, si nécessaire, doit être signalée au responsable de la conformité concerné, comme indiqué au chapitre 3 de la présente Charte Ethique.

En cas de doute sur la conduite à adopter ou de difficulté à interpréter ou à appliquer la présente Charte Ethique ou une autre règle, il faut consulter le responsable conformité local.

KNDS N.V.  
[compliance@knds.nl](mailto:compliance@knds.nl)

KNDS France et filiales  
[Referent-Ethique@knds.fr](mailto:Referent-Ethique@knds.fr)

KNDS Deutschland GmbH & Co. KG et filiales  
[compliance@knds.de](mailto:compliance@knds.de)

Février 2024

# KNDS

KNDS N.V.  
Gustav Mahlerlaan 1017  
Mahler 1000, 3rd floor  
1082 MK Amsterdam  
Netherlands

[www.knds.com](http://www.knds.com)