

## Code de conduite EXEL Industries



## Message du Directeur Général d'EXEL Industries

Le Groupe EXEL Industries a des principes fondamentaux pour guider les comportements de travail de son personnel. Ces principes incluent la responsabilité, l'intégrité, le respect d'autrui, l'objectivité, la loyauté et la confiance.

*Ces principes s'inscrivent dans le prolongement des valeurs du Groupe, qui sont :*

- **Service Client** : *Le client est notre priorité.*
- **Amour du produit, Innovation** : *Nous sommes passionnés par nos produits et notre travail ;*
- **Excellence, Professionnalisme** : *Nous visons l'excellence dans les moindres détails.*
- **Confiance, Initiative** : *L'initiative est un moteur de progrès et de réussite.*
- **Franchise, Transparence** : *La communication renforce l'adhésion et la cohésion.*
- **Solidarité** : *La réussite durable est toujours collective.*
- **Fierté d'appartenance** : *Toujours avec, jamais contre.*
- **Responsabilité d'entreprise** : *Nous nous engageons à améliorer notre environnement et notre qualité de vie.*

Le Code de conduite du Groupe formalise et renforce ces principes. Il exprime le respect de la loi et des personnes, ainsi que les responsabilités envers les clients et les autres parties prenantes.

Celui-ci indique la manière dont les salariés / mandataires sociaux doivent se comporter et comment signaler et résoudre les éventuels problèmes de conduite.

L'objectif de performance ne saurait justifier en aucun cas une violation aux règles mentionnées dans le présent Code.

Le Code n'est pas exhaustif : il aide à prendre des décisions et à se conduire correctement. Mais il ne doit pas aller à l'encontre des lois, règles et statuts qui s'appliquent au Groupe EXEL Industries. Il s'applique en l'absence de telles règles contraignantes.

Chacun est responsable de l'éthique du Groupe et de sa diffusion auprès des acteurs, partenaires externes et cocontractants (par exemple fournisseurs, clients, intermédiaires, prestataires et sous-traitants) du Groupe.

Nous demandons à tous les employés, dirigeants et représentants du Groupe ou l'une de ses entreprises, sans distinction de poste, de rang ou de pays, de respecter les principes d'éthique professionnelle rappelés dans ce Code.

Il incombe à tout salarié/mandataire social de se familiariser avec ce Code et de bien appréhender comment il s'applique quotidiennement. Le Comité d'Éthique et la procédure de traitement des alertes sont à la disposition de tous pour garantir la bonne application du Code de conduite EXEL Industries. En cas de doute sur la mise en œuvre ou sur le respect des principes rappelés dans ce Code, chaque salarié doit en référer à sa hiérarchie ou au Comité d'Éthique, qui lui indiquera la conduite à tenir.

**Daniel Tragus**

**Directeur Général Exel Industries**

## 1. Le respect d'autrui

Le Groupe s'engage à respecter et promouvoir les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, du Pacte Mondial des Nations Unies, la dignité et la valeur de la personne humaine et l'égalité des droits entre tous les salariés. Il applique, entre autre, les législations & réglementations locales, nationales, européennes et internationales relatives au travail des enfants et à tout genre de travail forcé ou obligatoire et s'engage aussi à respecter les libertés d'association et de négociation collective.



**Engagements contractuels et conformité à la Loi :** Tout salarié doit s'assurer que ses actes sont en adéquation avec les dispositions juridiques applicables en France ou à l'étranger, sous peine de sanctions judiciaires tant pour les salariés, pour les dirigeants, que pour l'entreprise.



**Hygiène et sécurité :** Le Groupe s'engage à veiller à l'hygiène et à la sécurité afin de préserver la santé ainsi que l'intégrité physique et mentale de ses salariés, que ces derniers travaillent sur ses propres sites ou sur ceux de ses clients. Chaque société du Groupe doit mettre à disposition des salariés les formations et outils adéquats à la réduction des accidents et maladies liés à l'activité professionnelle et identifier les risques liés à son activité.

Chacun de nous doit respecter et se conformer aux législations et procédures en vigueur, tant au sein de nos sociétés qu'en mission chez le client.

Nous devons repérer et signaler à la personne chargée de l'hygiène et de la sécurité au niveau local ou à notre manager tout comportement susceptible de représenter un danger ou un risque et toute situation pouvant mettre en péril l'hygiène ou la sécurité des personnes présentes sur le site.



**L'égalité, la diversité et l'intégration :** Chaque salarié a droit à l'égalité des chances et à un traitement équitable, à la reconnaissance et à la valorisation de ses compétences individuelles.

Le Groupe favorise la diversité et s'engage à ne pratiquer aucune discrimination et à respecter toutes les dispositions législatives qui luttent contre la discrimination.

Il cherche à offrir l'égalité des chances et un traitement équitable, quelles que soient les origines sociales, culturelles, ethniques ou nationales, les convictions religieuses ou autres, la caste, le statut marital, l'éventuel état de grossesse, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge et l'appartenance syndicale des personnes.



**Le harcèlement et le respect de la vie privée :** Nous avons tous droit à un traitement respectueux et courtois ; de même, nous avons tous le devoir de traiter les autres avec respect et courtoisie. Aussi chaque salarié doit contribuer à des relations professionnelles de qualité, franches, loyales et respectueuses de tous.

Chaque salarié a droit au respect de ses droits fondamentaux, notamment relatifs à la dignité de la personne humaine et à la protection contre toute forme de violence, de harcèlement ou de discrimination. Le Groupe s'engage à ce que l'environnement professionnel soit exempt de tout harcèlement, et notamment de toute intimidation, de toute avance sexuelle, de menace et de tout acte de violence.

Chaque salarié a droit au respect de sa vie privée. Le Groupe s'engage à respecter les Lois et Règlements nationaux, européens et internationaux en matière de protection des données à caractère personnel des salariés.

## 2. L'intégrité



**La concurrence loyale :** Le Groupe exerce ses activités, innove et se développe de manière loyale, dans le respect du principe de la liberté du commerce et de l'industrie et s'interdit de porter atteinte au libre jeu de la concurrence par le biais d'entente illicite, d'acte de corruption active ou passive, de trafic d'influence ou de favoritisme.

*En outre, il est interdit de conclure une entente ou un accord avec ses compétiteurs et d'aborder les questions visant à limiter la concurrence ou s'entendre sur :*

- *Le prix & les conditions de vente appliquées ;*
- *Les coûts des services ;*
- *Le partage de la clientèle & territoires commerciaux ;*
- *Les volumes de vente, parts de marché et marges.*

Ainsi, il appartient aux salariés de respecter ces exigences dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Le Groupe se conforme aux législations nationales, européennes et internationales qui interdisent ou règlementent le financement des partis politiques et s'engage à pratiquer un lobbying responsable.



**La corruption :** la corruption se réfère à l'abus de pouvoir ou de position au sein d'une entreprise pour obtenir des avantages personnels ou professionnels de manière illégale ou contraire à l'éthique. Cela peut inclure des pratiques telles que :

- **Pots-de-vin :** *Offrir ou accepter de l'argent ou des cadeaux en échange de faveurs ou de décisions avantageuses.*
- **Détournement de fonds :** *Utiliser les ressources de l'entreprise à des fins personnelles.*
- **Conflits d'intérêts :** *Prendre des décisions qui bénéficient personnellement ou à des proches au détriment de l'entreprise.*
- **Fraude :** *Manipuler des informations financières ou des documents pour obtenir des gains injustifiés.*
- **Favoritisme :** *Accorder des contrats ou des opportunités à des amis ou à la famille plutôt qu'à des candidats qualifiés.*

Ces pratiques nuisent à la transparence, à l'équité et à la performance économique de l'entreprise. Active ou passive, la corruption constitue un délit selon le droit pénal. EXEL Industries condamne fermement toutes les formes de corruption (paiements de facilitation compris), quel que soit le pays d'implantation où il exerce. La politique du Groupe est celle de « la tolérance zéro » : un tel comportement est inacceptable.

*Il est donc par exemple strictement interdit :*

• *D'offrir, promettre ou donner de l'argent ou toute autre chose de valeur (cadeaux, invitations...) dans le but d'obtenir un quelconque avantage pour EXEL Industries à :*

- *Un agent public ;*
- *Un parti politique ;*
- *Un acteur de la vie politique ;*
- *Un représentant syndical ;*
- *Un syndicat ;*
- *Un salarié ou représentant d'une autre entreprise ...*

• *D'accepter ou solliciter de l'argent ou toute autre chose de valeur (cadeaux, invitations...) pouvant nous amener à manquer à notre obligation de loyauté ou être perçu comme influençant une relation commerciale.*

*Les cadeaux ou invitations ne pourront être acceptés qu'à la condition que ceux-ci s'inscrivent dans les principes de la « Politique Cadeaux et Invitations » du Groupe.*

*• D'avoir recours à des intermédiaires sans vérifier leur honorabilité & réputation et en espérant qu'ils utilisent tous les moyens à leurs dispositions pour réussir leurs missions.*

Le Groupe s'engage donc non seulement à lutter contre la corruption sous toutes ses formes, mais aussi à combattre le trafic d'influence et le blanchiment d'argent.

**De surcroît, à son niveau, et en vertu du devoir de loyauté, chaque salarié est appelé à exercer ses missions dans l'intérêt du Groupe, en participant notamment à la prévention de la fraude, et à éviter toute situation de conflit d'intérêt, de favoritisme ou de délit d'initié. Le fait d'enfreindre les législations anti-corruption expose le Groupe et ses salariés à des sanctions civiles et pénales potentiellement très lourdes.**



**Les programmes de sanctions internationales :** Le Groupe s'engage à respecter tous programmes de sanctions internationales, notamment ceux interdisant ou restreignant le commerce de certains biens, technologies ou services avec certains Etats, gouvernements, personnes, société ou autre entité inscrite sur des listes de sanctions nationales ou internationales (UE, ONU, OFAC...). Dans ce cadre, Exel Industries, en tant que groupe international s'est doté d'une « Politique Sanctions Internationales ».



**Les conflits d'intérêts :** Il apparaît un conflit d'intérêts potentiel dès lors que nous avons dans le même temps des intérêts contradictoires. Ainsi, lorsqu'un intérêt personnel se trouve en contradiction avec les intérêts du Groupe, nous risquons de manquer à notre devoir de loyauté.

*Ainsi, tout salarié/mandataire social doit éviter notamment :*

- *Toute prise d'intérêt chez un concurrent, fournisseur, ou client - sauf autorisation expresse de la hiérarchie compétente ;*
- *D'établir des relations commerciales au nom d'EXEL Industries avec un proche (famille, amis...) directement ou indirectement (société contrôlée) - sauf autorisation expresse de la hiérarchie compétente ;*

*Chaque salarié doit veiller à respecter les principes d'égalité de traitement, et ne jamais accepter ou proposer un cadeau ou un avantage susceptible d'affecter l'impartialité des décisions.*



**Le délit d'initié :** Les personnes susceptibles de détenir une information privilégiée, c'est-à-dire d'une information qui, une fois rendue publique ou si elle l'était, serait susceptible d'être prise en compte par un investisseur dans ses décisions de vendre, d'acheter ou de conserver des titres, doivent faire preuve d'une extrême prudence lorsqu'elles envisagent d'effectuer des transactions sur les actions du Groupe, de ses clients, de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs. Il est interdit de divulguer des informations privilégiées ou d'effectuer des transactions utilisant des informations privilégiées.

La violation des règles d'abstention susvisées peut être constitutive d'un manquement ou d'un délit d'initié pouvant être sanctionné par une sanction pécuniaire et une peine d'emprisonnement.

Afin d'éviter l'utilisation d'informations privilégiées, EXEL Industries impose la signature d'une lettre d'initié aux salariés les plus exposés.



**La sincérité et l'exactitude des informations commerciales et financières :** Le Groupe veille à élaborer et diffuser des informations commerciales et financières sincères et exactes, de manière transparente et dans les délais impartis. Les documents concernant le Groupe doivent également être traités avec le plus grand soin et au mieux des connaissances du Groupe.

En matière de communication, chaque salarié doit contribuer à la transmission, dans les délais, à la Direction Financière de toutes informations/documentations la concernant, de telle sorte que les opérations comptabilisées et communiquées, notamment aux Actionnaires et au public, soient sincères et exactes.

### 3. Les relations avec nos partenaires

Les relations du Groupe avec ses partenaires s'exercent dans un esprit de loyauté, d'équité et dans le respect de la concurrence.

Le respect des engagements pris avec les partenaires (clients, fournisseurs...) est également requis. Chaque salarié doit toujours faire preuve de transparence, d'équité et d'honnêteté. Bien entendu, toute rupture à l'initiative du Groupe doit être justifiée et respecter les valeurs & principes énoncé(s) par ledit Code.



**Les relations clients :** Nous travaillons en étroite collaboration avec nos clients pour créer de la valeur en mobilisant notre savoir-faire et notre savoir-être et en même temps, garantir une croissance durable et rentable pour le Groupe.

Le Groupe s'engage à travailler honnêtement et équitablement avec tous ses clients, en leur fournissant des produits et services de qualité.

Le Groupe attend de ses clients un comportement en adéquation avec ses attentes tant d'un point de vue juridique qu'éthique.



**La collaboration avec les fournisseurs :** Le Groupe s'engage à traiter ses fournisseurs et ses sous-traitants de manière loyale.

Le Groupe attend de ses fournisseurs le même traitement loyal et éthique à son égard.

Dans leurs relations avec les fournisseurs, les salariés doivent faire preuve de loyauté, d'équité et de transparence.

La sélection des fournisseurs doit être fondée sur des principes de concurrence loyale et sur la qualité des services proposés.

La performance des fournisseurs devra être évaluée suivant les procédures d'achat en vigueur, et à défaut, au regard de critères portant non seulement sur la qualité des services, mais aussi sur sa compétitivité, sa stabilité financière, son intégrité et sa capacité à adhérer aux valeurs du Groupe.

Le Groupe exige de ses fournisseurs un engagement moral et éthique, et le respect de la loi relative à la lutte contre la corruption applicable.

Le Groupe EXEL Industries a non seulement pour ambition de partager son engagement avec ses fournisseurs, mais aussi de répondre aux attentes de plus en plus fortes de ses clients en matière d'Éthique et de Responsabilité Sociale et Environnementale.

### 4. Les actifs du Groupe et des tiers



**Les informations confidentielles :** Les informations confidentielles du Groupe, de son personnel, de ses clients, de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs doivent être protégées.

Certaines informations sensibles de nos clients nécessitent des mesures de protection particulières, aussi le contrat de travail, signé avec chaque salarié, comporte un paragraphe lui indiquant les règles liées au secret professionnel.

La protection des données à caractère personnel: Le Groupe est responsable de la protection des données à caractère personnel. Il traite avec précaution les données à caractère personnel et restreint leur collecte et leur accès afin de protéger la vie privée des personnes.

Le Groupe veille à ce que les données à caractère personnel soient placées en toute sécurité et restent confidentielles.

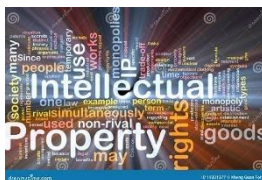
Le Groupe s'interdit de commercialiser ou de divulguer des données à caractère personnel sans autorisation.



**Sécurité des systèmes d'information :** Le Groupe doit veiller à la couverture des risques qui pourraient affecter les informations et données qu'il gère et à l'amélioration continue des dispositifs qui les protègent.

Chaque salarié doit utiliser de manière sûre, légale et éthique les ordinateurs, smartphones, données et tout outil de communication mis à sa disposition, il lui est également demandé de signaler à la Direction des Systèmes d'Informations ou à son supérieur hiérarchique toute violation ou tentative de violation d'un système d'information, d'un identifiant, d'un mot de passe, d'un poste de travail, de fichiers ou de données et plus généralement, toute anomalie constatée et ce en conformité avec la « Charte Informatique du Groupe ».

Dans le cadre de cet engagement, chaque salarié se doit d'effectuer toutes les formations qui lui sont mises à disposition et dans les temps impartis.



**Propriété intellectuelle :** La propriété intellectuelle du Groupe et son savoir-faire constituent un avantage concurrentiel fort et l'un de ses actifs les plus précieux. La propriété intellectuelle comprend les droits incorporels que sont les marques, les noms de domaines, les dessins et modèles, les brevets, le savoir-faire et les droits d'auteur.

EXEL Industries s'engage à assurer la protection et la défense de ses propres droits de propriété intellectuelle et à respecter ceux de l'ensemble de ses salariés et plus largement ceux des tiers.

## 5. La responsabilité environnementale



Le Groupe reconnaît l'importance d'adopter un comportement respectueux de l'environnement et s'est engagé dans une démarche continue visant à limiter au maximum l'impact de ses activités sur celui-ci.

L'impact potentiel des activités du Groupe sur l'environnement varie en fonction des métiers et des sites de production. Pour réduire cet impact, le Groupe s'efforce de mettre en œuvre une gestion proactive des ressources

naturelles et des systèmes de biodiversité.

Les sites de production du Groupe sont principalement des ateliers de montage/assemblage qui ont un impact environnemental modéré.

*La mission du Groupe est de proposer des innovations pour que ses clients réduisent leur impact environnemental.*

## 6. Le Comité d'Éthique

Il est chargé de s'assurer du bon respect des prescriptions du Code et du suivi de l'exemplarité des salariés. A cette fin, il pourra proposer au Conseil d'administration des révisions et actualisation du Code, dès lors qu'elles s'avéreront nécessaires.

Il est aussi l'interlocuteur des salariés pour toute question sur l'interprétation des dispositions du Code ou liées à son application, mais aussi pour tout signalement de comportement qui serait contraire aux règles édictées par le présent Code.

Le Comité d’Ethique se compose de trois (3) membres permanents, le Directeur Général (qui pourra se faire suppléer par le Directeur Financier du Groupe), le Directeur des Ressources Humaines Groupe et le Directeur Juridique Groupe.

En cas de conflit d’intérêt avec l’un de ces membres, un suppléant pourra être désigné, à la majorité, par les trois autres membres permanents du Comité d’Ethique, parmi les fonctions suivantes : Directeur Financier du Groupe (s’il ne supplée pas le Directeur Général), ou Directeur de la Transformation durable.

## 7. Procédure de traitement des alertes

En cas de connaissance de comportements non éthiques, contraires aux réglementations en vigueur en matière de droits humains, libertés fondamentales, santé, sécurité, environnement, corruption et concurrence déloyale, les mandataires sociaux et salariés sont encouragés à les signaler sans délai au Comité d’Ethique (réfèrent éthique du Groupe) en utilisant l’adresse dédiée suivante :

***ethics@exel-industries.com*** (« la Ligne Ethique »)

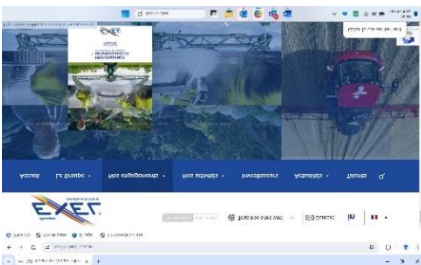
L’utilisation de la Ligne Ethique n’est pas obligatoire mais complémentaire aux modes habituels de transmission d’informations au sein du Groupe : en premier lieu, le salarié doit s’adresser à son responsable hiérarchique (en mettant en copie la direction des ressources humaines de la société concernée) , sauf si celui-ci est directement impliqué dans le manquement signalé ; à défaut, la seule direction des ressources humaines de la société concernée ou le Directeur des Ressources Humaines Groupe, peuvent être contactés.

La procédure de saisie du Comité d’éthique et du traitement des alertes par le Comité d’Ethique est disponible sur l’intranet de la Direction Juridique Groupe ([https://exelindustries.sharepoint.com/sites/EI\\_Legal](https://exelindustries.sharepoint.com/sites/EI_Legal)) à l’intention des collaborateurs et sur le site institutionnel d’Exel Industries : [www.exel-industries.com](http://www.exel-industries.com).

EXEL Industries s’engage à prendre toutes les mesures appropriées afin que le lanceur d’alerte ne puisse subir aucune pression ou représailles, en raison de sa démarche, notamment en garantissant la confidentialité de l’identité du lanceur d’alerte et de(s) la personne(s) visée par l’alerte, y compris en cas de communication à des tiers, dès lors que celle-ci est nécessaire pour les besoins du traitement de l’alerte.

Néanmoins, toute dénonciation calomnieuse et tout signalement abusif ou réalisé de mauvaise foi entrainera des sanctions disciplinaires, voire juridiques.

## 8. Communication et modification



Le présent Code de conduite est publié sur le site institutionnel d’EXEL Industries : [www.exel-industries.com](http://www.exel-industries.com) et sur l’intranet de la Direction Juridique Groupe ([https://exelindustries.sharepoint.com/sites/EI\\_Legal](https://exelindustries.sharepoint.com/sites/EI_Legal)).

Ce Code pourra, en outre, faire l’objet de modifications afin de tenir compte notamment de nouvelles législations.



## 9. Formations



Chaque salarié du Groupe est invité à prendre connaissance du présent Code et en appliquer les règles.

De même que, les salariés les plus exposés aux risques de corruption seront tenus de suivre une formation initiale et périodique.

Une copie du présent Code de conduite sera remise par les Ressources Humaines de chaque filiale à tous les nouveaux salariés dès leur entrée dans le Groupe.

## 10. Adoption et diffusion

Le présent Code de Conduite vient remplacer le Code de Bonne Conduite d'EXEL Industries adopté en novembre 2017 et la Charte Ethique adoptée en décembre 2021.

La version française du Code est la référence, il sera traduit en une ou plusieurs langues des pays où le Groupe opère.

## 11. Respect du Code

Le bon respect des règles édictées par le Code de conduite, approuvées par le Conseil d'administration, est impératif, et nul ne peut au sein du Groupe s'en affranchir.

Le non-respect de l'une de ces règles par un ou des salariés peut constituer une faute et faire l'objet de sanctions disciplinaires et de poursuites appropriées. Les sanctions disciplinaires, selon le droit applicable et/ou le règlement intérieur en vigueur, pourront aller jusqu'au licenciement pour faute.

***Le respect des Lois et des Règlements ainsi que des politiques, des normes et des principes du Groupe est la responsabilité de chacun, l'engagement de tous***