

# CODE D'ETHIQUE



# **GROUPE VALEO**

## **CODE D'ETHIQUE**

<h3><b>Sommaire</b></h3>
--------------------------

### **I OBJET DU CODE D'ETHIQUE**

### **II RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX**

1. Travail des enfants
2. Travail des personnes handicapées
3. Discrimination
4. Harcèlement sexuel et harcèlement moral
5. Santé et sécurité au travail

### **III SOUTIEN DU DEVELOPPEMENT DURABLE**

1. Environnement
2. Ressources humaines
  - a) Liberté d'expression et dialogue social
  - b) Développement des potentiels de chaque salarié
3. Aspects sociétaux
  - a) Participation de Valeo aux dispositifs de formation professionnelle
  - b) Réemploi et réindustrialisation
  - c) Implication de la R&D afin de favoriser l'intégration de l'automobile dans la société

### **IV ETHIQUE DE CONDUITE DES AFFAIRES**

1. Utilisation régulière des fonds, des services ou des actifs du Groupe Valeo
  - a) Principe
  - b) Financement de la vie politique
  - c) Versements illicites aux autorités administratives ou à leurs salariés
  - d) Régularité des comptes, livres et registres

## **2. Relations avec les Clients, les Prestataires ou les fournisseurs**

- a) Cadeaux et divertissements des clients et / ou des prestataires
  - i Acceptation de cadeaux
  - ii Offre de cadeaux
- b) Sélection des fournisseurs de biens et de services
- c) Consultants et autres prestataires
- d) Investissement chez les fournisseurs
- e) Achat de tout bien ou service aux fournisseurs pour un usage personnel

## **3. Respect du droit de la concurrence**

# **V ETHIQUE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE**

## **1. Confidentialité**

- a) Confidentialité des données personnelles des salariés
- b) Confidentialité des documents et des données du Groupe Valeo
  - i Principe
  - ii Opérations d'initiés - Achat et vente d'actions du Groupe Valeo

## **2. Sauvegarde des biens du Groupe Valeo**

## **3. Loyauté**

## **4. Conflits d'intérêt**

## **5. Alcool, drogues et tabac**

# **VI CONFORMITE AU PRESENT CODE**

## **I OBJET DU CODE D'ETHIQUE**

Valeo et ses filiales (le “Groupe Valeo” ou “Valeo”) se sont assignés comme règle constante d’exercer et de développer leurs activités dans le respect :

- des lois et règlements applicables dans les pays où sont exercées ces activités, qu’ils soient de portée nationale ou transnationale ;
- des prescriptions spécifiques établies par le Groupe Valeo aux termes du présent Code d’Ethique et d’autres règlements et procédures internes.

Le présent Code vise ainsi à assurer le développement de Valeo dans le respect des règles de droit et d’éthique nationales et transnationales.

Le présent Code ne se substitue pas aux principes et règles émanant d’autres règlements et procédures internes en vigueur au sein du Groupe Valeo, en particulier, sans être exhaustif, ses Procédures Juridiques, ses Procédures Marketing du Groupe, ses Pratiques de Vente, le Manuel Administratif et Financier (“MAF”) ou le Code de Bonne Conduite relatif aux opérations sur titres et au respect de la réglementation française sur le délit d’initié et le manquement d’initié.

Chaque dirigeant et salarié du Groupe Valeo a l’obligation de se conformer au présent Code d’Ethique et ne peut conclure de conventions, actes et autres arrangements en infraction du présent Code d’Ethique ou des réglementations applicables.

## **II RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX**

En adhérant au Pacte Mondial de l’ONU, le Groupe Valeo s’engage à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l’Homme, la dignité et la valeur de la personne humaine, la vie privée des salariés et l’égalité des droits des femmes et des hommes. Le Groupe Valeo veille en particulier au respect des principes suivants définis dans le Pacte Mondial de l’ONU touchant aux Droits de l’Homme, aux normes de travail et à l’environnement :

### **1. TRAVAIL DES ENFANTS**

Le Groupe Valeo se conforme aux législations et réglementations nationales relatives au travail des enfants et, en tout état de cause :

- s’interdit strictement de faire travailler des enfants de moins de 16 ans.

- se conforme aux dispositions de la Convention n°138 de l'OIT relatives au travail des enfants entre 15 et 18 ans.

Le Groupe Valeo veille à ce que ses fournisseurs ou partenaires souscrivent à la même exigence.

## **2. TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPEES**

Le Groupe Valeo se conforme aux législations et réglementations nationales relatives au travail des personnes handicapées et s'engage à participer aux actions tendant à favoriser leur emploi.

## **3. DISCRIMINATION**

Le Groupe Valeo se conforme aux lois nationales applicables en matière de discriminations. Notamment, aucun candidat ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou d'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise et aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment, de son origine, de son ascendance, de sa fortune, de ses convictions philosophiques, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de ses difficultés de santé ou de son handicap physique, réels ou potentiels, de son état de grossesse ou de son patronyme.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné, de bonne foi, des agissements définis ci-dessus ou pour les avoir relatés.

## **4. HARCELEMENT SEXUEL ET HARCELEMENT MORAL**

Tout salarié a le droit de travailler dans un environnement sain, libre de tout harcèlement qualifié d'illicite au regard des réglementations et usages en vigueur dans le pays où le Groupe Valeo exerce son activité.

Le Groupe Valeo interdit en particulier toute conduite illicite constitutive de harcèlement sexuel ou moral, y compris en l'absence de lien hiérarchique ou de subordination. Une conduite est notamment constitutive d'un harcèlement sexuel ou moral illégal et interdit, lorsque :

- l'acceptation de cette conduite est présentée, de façon implicite ou explicite, comme une condition à l'embauche d'une personne,
- une décision affectant l'emploi de cette personne est motivée par l'acceptation ou le rejet de cette conduite, ou
- une telle conduite a pour objet ou pour effet d'affecter substantiellement l'exécution par l'individu de son travail ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Toutes plaintes pour harcèlement seront traitées dans la plus grande confidentialité. Tout salarié qui estime avoir été harcelé doit immédiatement rendre compte de la conduite alléguée, soit à sa ligne hiérarchique, soit directement au Groupe (au Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou au Directeur Juridique du Groupe ou au Président). Une procédure d'enquête et d'appréciation de la conduite faisant l'objet de la plainte pour violation de cette règle sera immédiatement diligentée. Si une telle plainte s'avère fondée, des sanctions disciplinaires adaptées seront infligées aux auteurs de ces agissements.

## **5. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

Chaque poste de travail doit se conformer aux exigences de respect de la santé, de sécurité et d'ergonomie, notamment les postes affectés aux activités de recherche, de développement, de conception et de fabrication des produits.

Cette exigence est prise en compte dès l'origine lors de la conception des process de fabrication.

# **III SOUTIEN DU DEVELOPPEMENT DURABLE**

## **1. ENVIRONNEMENT**

Le respect de l'environnement et l'amélioration constante de sa protection constituent une priorité pour le Groupe Valeo.

Par la mise en œuvre d'un système de management de l'environnement (SME) conforme à la norme ISO 14001, le Groupe Valeo vise l'excellence dans la protection de l'environnement, la réduction de la consommation de matières premières et d'énergie, l'optimisation des ressources naturelles et la réduction des rejets lors de la conception, de la fabrication, de la distribution, de l'utilisation, et du recyclage de ses produits. Il est en particulier interdit, de fabriquer ou de vendre des produits représentant un risque inacceptable pour la santé des personnes et l'environnement, notamment des produits contenant de l'amiante.

Les procédures de mise en oeuvre et de contrôle du respect des règles de protection de l'environnement sont détaillées dans les Procédures Juridiques du Groupe.

## **2. RESSOURCES HUMAINES**

### a) Liberté d'expression et dialogue social

Le Groupe Valeo s'engage à développer une relation de confiance à tous les niveaux de l'entreprise invitant notamment ses salariés à s'exprimer librement pour améliorer leur environnement de travail.

Le Groupe Valeo entend développer un dialogue social responsable. A cette fin, le Groupe Valeo tient informé en temps utile ses salariés ou leurs représentants sur ses activités et en tout état de cause dans le respect des lois et règlements applicables en matière d'information et de consultation des salariés

### b) Développement des potentiels de chaque salarié

Le Groupe Valeo favorise l'implication du personnel par les moyens suivants:

- formation et acquisition de compétences multiples,
- responsabilisation et autonomie,
- contribution au progrès continu à tous les niveaux,
- perspectives d'évolution de carrière et juste rémunération.

Ces principes associent le développement du Groupe Valeo au bien-être de tous ses salariés, indépendamment de leur localisation géographique et du cadre juridique local.

## **3. ASPECTS SOCIETAUX**

### a) Participation de Valeo aux dispositifs de formation professionnelle

Le Groupe Valeo s'engage à prendre une part active aux dispositifs de formation professionnelle en favorisant l'accès des apprentis et des stagiaires à l'entreprise.

### b) Réemploi et réindustrialisation

Lorsque la nécessité d'optimiser son dispositif industriel contraint le Groupe Valeo à fermer des établissements, Valeo apporte une grande attention à réduire et gérer l'impact social de ces restructurations. Le Groupe Valeo s'attache donc à privilégier une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et à mobiliser toutes les solutions au service du réemploi du

personnel : mutation au sein du Groupe, reclassements externes individuels et collectifs, recherche de repreneurs, réindustrialisation des bassins d'emploi et développement économique local.

c) Implication de la R&D afin de favoriser l'intégration de l'automobile dans la société

Les produits Valeo sont développés afin de contribuer à mieux intégrer l'automobile dans la société et son environnement et ce par les moyens suivants:

- contribution à une plus grande facilité de déplacement, notamment par la réduction permanente des coûts des véhicules,
- accroissement du confort et de l'assistance de conduite,
- amélioration de la sécurité du conducteur, des passagers et des piétons,
- réduction des nuisances sonores et vibratoires,
- réduction de la consommation d'énergie des véhicules,
- limitation des émissions des véhicules et de leur nocivité.

<b>IV ETHIQUE DE CONDUITE DES AFFAIRES</b>
--

**1. UTILISATION REGULIERE DES FONDS, DES SERVICES OU DES ACTIFS  
DU GROUPE VALEO**

a) Principe

L'utilisation de fonds, de services ou d'actifs du Groupe Valeo dans un dessein illicite ou illégitime est strictement interdite. Nul ne peut obtenir un traitement de faveur ou tout autre avantage particulier illicite ou illégitime pour le compte du Groupe Valeo par le versement ou la perception de gratification (tels que "pots-de-vin") ou toute autre forme d'avantage, en numéraire ou en nature. A l'inverse, aucune somme d'argent ou avantage en nature ne peut être reçu d'une entité ou d'un individu (national ou étranger) en violation de la loi ou des règlements.

b) Financement de la vie politique

Le Groupe Valeo ne verse aucun fonds et ne fournit aucun service aux partis politiques, aux titulaires d'un mandat public ou candidats à un tel mandat, nonobstant le caractère licite de telles contributions en vertu des lois du pays où de tels versements seraient susceptibles d'être faits.

c) Versements illicites aux autorités administratives ou à leurs salariés

Aucun versement ne peut être effectué dans le but d'obtenir l'intervention favorable d'une autorité administrative ou gouvernementale. Les cadeaux, services ou divertissements somptuaires offerts aux employés ou dirigeants de ces autorités sont interdits. Ils peuvent en effet être interprétés comme constituant des tentatives d'influencer les décisions gouvernementales et administratives dans un but intéressant le Groupe Valeo.

d) Régularité des comptes, livres et registres

Tous actifs, passifs, dépenses et autres transactions réalisées par les entités du Groupe Valeo doivent être enregistrés dans les livres et comptes de ces entités qui doivent être tenus régulièrement et en conformité avec les principes, règles et lois applicables.

Aucun fonds secret ou actif non enregistré du Groupe Valeo et de ses entités ne peut être établi ou maintenu pour quelque raison que ce soit. Les documents portant sur les transactions commerciales ou financières doivent refléter celles-ci fidèlement. Aucun paiement ne peut être approuvé ou effectué lorsqu'il est motivé par l'intention, exprimée ou connue, de l'utiliser en tout ou en partie dans un but autre que celui décrit dans le document prévoyant ledit paiement.

Aucune inscription fausse ou infondée ne peut être faite dans les livres et registres du Groupe Valeo et de ses entités pour quelque raison que ce soit.

## **2. RELATIONS AVEC LES CLIENTS, LES PRESTATAIRES OU LES FOURNISSEURS**

a) Cadeaux et divertissements des clients et / ou des prestataires

*(i) Acceptation de cadeaux*

Il est interdit d'accepter tout cadeau ou gratification de clients ou de fournisseurs, d'une valeur plus que symbolique, quelle qu'en soit la forme (notamment sommes d'argent, biens matériels, services, divertissements, voyages).

S'ils ont déjà été perçus, ces cadeaux et gratifications doivent être restitués à leur auteur. Si le refus du cadeau ou sa restitution peut être considéré comme discourtois, le bénéficiaire a l'obligation d'en informer le Directeur des Ressources Humaines et le Directeur Juridique dont il dépend, qui décideront des dispositions à prendre relativement audit cadeau dans le respect du présent Code ; le bénéficiaire demandera en outre au fournisseur ou au client de s'abstenir, à l'avenir, de lui offrir de tels cadeaux.

(ii) *Offre de cadeaux*

Il est interdit de verser toute gratification en numéraire, en nature ou autre (tels que “pots-de-vin”), directement ou indirectement, à tout représentant d’un client ou d’un fournisseur afin d’obtenir un contrat ou autre avantage commercial ou financier.

En tout état de cause, les cadeaux ou faveurs d’une valeur plus que symbolique à des clients ou fournisseurs actuels ou potentiels, sont strictement interdits.

b) Sélection des fournisseurs de biens et de services

La sélection d’un fournisseur de biens ou de services pour le Groupe Valeo doit être fondée sur la qualité, le besoin, la performance et le coût. Lors des négociations avec les fournisseurs, il est de la responsabilité de chacun des salariés et dirigeant du Groupe Valeo de privilégier les intérêts du Groupe Valeo dans le respect de la loi, de saisir les meilleures opportunités et d’obtenir les meilleures conditions, abstraction faite de tout favoritisme fondé sur des relations d’amitié ou sur des critères discriminatoires interdits par le présent Code.

c) Consultants et autres prestataires

Les accords entre le Groupe Valeo et ses mandataires, représentants et consultants ou tout autre prestataire doivent clairement énoncer les prestations réelles à fournir, la base de la rémunération ou le prix, et tous autres termes et conditions des prestations. Toute rémunération sera déterminée et versée en considération de prestations réelles. Lesdits mandataires, représentants et consultants ne peuvent être autorisés à agir au nom et pour le compte du Groupe Valeo, sauf autorisations contraires expresses et écrites par des représentants habilités.

d) Investissement chez les fournisseurs

Aucun salarié ou dirigeant ne doit investir directement ou indirectement dans le capital d’un fournisseur ayant des relations avec le Groupe Valeo, dans sa société-mère ou ses filiales, ni ne lui prêter de l’argent, à l’exception de l’acquisition de valeurs mobilières admises aux négociations d’un marché réglementé dans le respect de la réglementation applicable et du Code de Bonne Conduite.

e) Achat de tout bien ou service aux fournisseurs pour un usage personnel

Les salariés et dirigeants ne peuvent se prévaloir de leur appartenance au Groupe Valeo pour bénéficier pour leurs achats personnels auprès d’un fournisseur de Valeo des mêmes avantages que ceux consentis par ce fournisseur au Groupe Valeo.

### **3. RESPECT DU DROIT DE LA CONCURRENCE**

Le Groupe Valeo entend se conformer strictement aux règles et lois du droit de la concurrence applicables dans l'Union Européenne et dans chaque Etat où le Groupe Valeo exerce son activité, étant rappelé que ces droits interdisent notamment les ententes, formelles ou informelles, les accords, projets, arrangements ou comportements coordonnés entre concurrents concernant leurs prix, leurs territoires, leurs parts de marché ou leurs clients.

Les dirigeants et salariés du Groupe Valeo s'interdisent en conséquence de conclure de tels accords ou ententes avec des concurrents du Groupe Valeo.

En outre, l'appartenance à des associations professionnelles regroupant des concurrents nécessite l'approbation du Directeur de la Branche concernée et du Président de Valeo.

### **4. RESPECT DES DROITS DE PROPRIETE INDUSTRIELLE DE TIERS**

Le Groupe s'interdit formellement de sciemment contrefaire les droits de propriété industrielle de tiers quel que soit le motif invoqué (risque de perte de parts de marché, opportunité de développer des affaires, obtention d'une commande, etc.).

<b>V ETHIQUE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE</b>
--

#### **1. CONFIDENTIALITE**

##### **a) Confidentialité des données personnelles des salariés**

Les informations se rapportant à la vie privée des salariés, les données relatives aux évaluations de performance, à l'avancement et aux rémunérations doivent être maintenues confidentielles. L'accès à ce type d'information est réservé aux personnes dûment autorisées.

En conséquence, chaque salarié doit protéger la confidentialité des données qui lui sont propres, et il lui est interdit de rechercher de telles données concernant d'autres salariés à moins que ces recherches n'aient été autorisées dans le cadre de sa mission. En dehors des personnes habilitées, les salariés ne peuvent avoir accès qu'aux seules informations les concernant.

## b) Confidentialité des documents et des données du Groupe Valeo

### (i) *Principe*

Aucun salarié, tout au long de son emploi au sein du Groupe Valeo ou après qu'il l'a quitté, ne peut utiliser ou révéler à toute autre personne des informations confidentielles relatives au Groupe Valeo, quelle que soit l'origine de telles informations ou la méthode par laquelle il les a obtenues. Toute violation de cette règle peut faire l'objet de poursuites judiciaires en vertu des dispositions applicables en droit du travail, droit civil ou droit pénal.

Ont notamment un caractère confidentiel, les informations concernant l'existence, les termes et conditions des projets et accords commerciaux du Groupe Valeo, les données financières du Groupe Valeo et toutes autres données sensibles, telles que celles relatives aux chiffres d'affaires des unités de production, aux droits de propriété intellectuelle, aux technologies, aux logiciels ou matériel informatique utilisés dans l'exercice normal des activités.

Il est interdit de divulguer ces différentes informations sans l'approbation préalable du Directeur de Branche ou, le cas échéant, du directeur du siège compétent.

Les personnes dont le contrat de travail arrive à terme ou qui ne sont plus liées par un contrat de travail avec le Groupe Valeo sont tenues de préserver la confidentialité de toutes ces informations.

### (ii) *Opérations d'initiés - Achat et Vente d'actions du Groupe Valeo*

La réglementation boursière fait peser un risque important de mise en jeu de la responsabilité de tout salarié (et non pas seulement des dirigeants) qui, ayant accès à des informations internes "sensibles" (dites "privilégiées") concernant le Groupe Valeo (ou toute autre entité, y compris les concurrents, fournisseurs, clients ou personnes avec lesquelles le Groupe Valeo entretient des relations d'affaire) et inconnues du public, achète ou vend directement ou par personne interposée, pour son compte ou pour le compte d'autrui, des instruments financiers émis par Valeo (ou des instruments financiers dérivés qui leur sont liés) ou en recommande l'achat ou la vente à des tiers (notamment des amis et membres de la famille) ou encore communique ces informations à des fins ou pour une activité autre que celles en raison desquelles elles sont détenues. En plus du risque de mise en jeu de la responsabilité civile, et, dans certains cas, de la responsabilité pénale ou administrative de l'initié, le Groupe Valeo est soucieux de l'impact défavorable sur le Groupe et ses actionnaires de la publicité qui entoure des opérations d'initiés.

De nombreux salariés ont accès à des informations confidentielles détenues par le Groupe Valeo. Ceci ne signifie pas pour autant que les salariés ne peuvent jamais acheter ou vendre des actions du Groupe Valeo. Le risque juridique n'existe que dans les cas où l'information est "sensible" pour un investisseur ou un spéculateur "raisonnable", c'est-à-dire s'il s'agit d'une information qu'un investisseur pourrait raisonnablement considérer comme étant un élément significatif influant sur sa décision d'acheter, de vendre ou de détenir des instruments financiers de Valeo. D'une manière générale il convient de considérer qu'est "privilegiée" une information non publique qui, si elle était rendue publique pourrait avoir une incidence sur le cours de l'instrument financier de l'émetteur auquel elle se rapporte. La qualification au cas par cas du caractère privilégié d'une information relève ensuite du jugement de chacun.

Dans le cas de Valeo, en dehors des situations spéciales inhabituelles, l'exemple le plus courant "d'information sensible" ou "privilegiée" est celui de l'information portant sur le chiffre d'affaires et les résultats lorsque ceux-ci n'ont pas encore été publiquement révélés. Les situations non-récurrentes pouvant constituer des informations "privilegiées" sont par exemple les opérations d'investissement, d'acquisition ou de désinvestissement, les arrêts d'unités de production importantes, la conclusion ou la résiliation de nouveaux contrats significatifs, le lancement ou le retrait de produits, les changements significatifs d'actionnariat ou de direction générale, les opérations affectant le capital ou les dividendes. La politique de prudence consiste à ne procéder à des achats ou cession qu'à un moment où l'information a déjà été officiellement portée à la connaissance du public.

La règle énoncée ci-dessus ne concerne pas l'acquisition d'actions dans le cadre de l'exercice d'options de souscription ou d'achat d'actions (puisque le prix des options de souscription ou d'achat d'actions est préfixé et déterminé par le Conseil d'Administration de la société Valeo), mais elle s'applique à toute vente d'actions acquises dans le cadre d'un plan d'options de souscription ou d'achat d'actions. En outre, elle s'applique à tout produit ou instrument financier lié aux actions Valeo (par exemple, options, parts de FCP ou produits dérivés). Enfin, les règles énoncées ci-dessus s'appliquent également aux titres de sociétés ayant des relations avec le Groupe Valeo (notamment concurrents, fournisseurs, clients ou personnes avec lesquelles le Groupe Valeo entretient des relations d'affaires).

## **2. SAUVEGARDE DES BIENS DU GROUPE VALEO**

Les salariés et dirigeants du Groupe Valeo sont responsables de la bonne utilisation des actifs et des ressources du Groupe, y compris ceux liés à la propriété intellectuelle, aux technologies, au matériel et supports informatiques, aux logiciels, aux biens immobiliers, aux équipements, machines et outillages, aux composants, matières premières et aux liquidités du Groupe (les "Actifs").

A cette fin, les salariés et dirigeants du Groupe Valeo doivent en particulier :

- utiliser les Actifs conformément aux règles et procédures en vigueur au sein du Groupe Valeo ;
- prendre toute mesure pour prévenir un usage non autorisé des Actifs par un tiers (ce qui inclut les membres de la famille) ;
- utiliser les Actifs à l'intérieur des espaces autorisés exclusivement à cet effet et, si c'est à son domicile, pour des tâches professionnelles ;
- sauvegarder tous les mots de passe et codes afin d'empêcher tout accès non autorisé aux données informatiques du Groupe Valeo ;
- s'interdire de reproduire les logiciels développés au sein du Groupe Valeo, procédures, codes, manuels, présentations, formations ou autres programmes, à moins d'obtenir l'autorisation du Président ou une délégation expresse d'un membre de la direction ;
- plus généralement, utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication du Groupe Valeo conformément aux règles posées par la Charte de bon usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication ; et
- lorsqu'il quitte le Groupe Valeo pour quelque raison que ce soit (retraite, arrivée à terme de son contrat de travail ou toute autre cause), restituer au service des Ressources Humaines compétent tout document comprenant des informations confidentielles énumérées plus haut (Titre V) sans en conserver copie, et tout Actif en sa possession.

### **3. LOYAUTE**

Les salariés et dirigeants du Groupe Valeo doivent exécuter leur contrat de travail loyalement.

Ainsi, une fonction de cadre ou de direction au sein du Groupe Valeo représente un engagement à temps plein. En conséquence, tout cadre ou membre de la direction ne peut exercer de seconde activité professionnelle ni posséder ou exploiter une affaire exigeant un investissement actif de son temps en dehors de ce qui est expressément prévu dans son contrat de travail. La présente règle n'a pas pour objectif d'interdire une implication temporaire et en dehors des heures de travail dans une affaire (non concurrente du Groupe) possédée ou exploitée par le conjoint ou un autre membre de sa famille.

En conséquence, aucune activité ne pourra être entreprise dans la mesure où elle pourrait engendrer un conflit d'intérêts entre le salarié et le Groupe Valeo.

#### **4. CONFLIT D'INTERET**

Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un salarié ou un proche parent est susceptible de tirer personnellement profit d'une transaction concernant une entité du Groupe Valeo, de même si un salarié tente de retenir ou de faire retenir pour une telle transaction une entité dans laquelle lui-même ou un proche parent possède un intérêt financier.

En cas de doute, le salarié doit se référer à sa hiérarchie pour déterminer si la transaction projetée crée un conflit d'intérêts ou non.

#### **5. ALCOOL, DROGUES ET TABAC**

Le Groupe Valeo interdit la distribution, la vente, l'achat, la cession, la possession ou la consommation des drogues illégales sur les lieux du travail. Les mêmes interdictions s'appliquent à l'alcool à moins que sa consommation n'ait été expressément autorisée par le règlement interne applicable. Il est interdit de fumer sur les lieux du travail à l'exception des espaces spécifiquement réservés à cet effet.

<h3><b>VI CONFORMITE AU PRESENT CODE</b></h3>
---

1. Chaque salarié et dirigeant du Groupe Valeo s'attachera à lire, comprendre et respecter le présent Code d'Ethique et en cas de besoin à en rappeler les règles et principes dans le cadre et sur son lieu de travail. La direction du Groupe ainsi que chaque Branche veilleront plus particulièrement à la diffusion et au respect du présent Code par les salariés du Groupe Valeo.
2. Exceptions : toute exception aux principes exposés dans le présent Code d'Ethique et aux règles en résultant doit être autorisée au préalable par écrit par le Président de Valeo sauf disposition contraire expresse prévue dans le présent Code.
3. Violations : tout salarié du Groupe Valeo s'interrogeant sur la conformité de ses actes au présent Code est fortement encouragé à en parler avec son supérieur hiérarchique, le Directeur des Ressources Humaines ou le Directeur Juridique du Groupe afin d'obtenir de plus amples informations sur les conditions et le champ d'application du Code d'Ethique.
4. Certification : les dirigeants et certains autres salariés du Groupe Valeo tels que désignés par le Directeur Opérationnel ou le Directeur Fonctionnel sont tenus, au moment de l'évaluation annuelle, de certifier qu'ils se conforment aux exigences du Code d'Ethique.

5. Interprétation : toutes les questions relatives à l'interprétation, à l'étendue et à l'application du Code d'Éthique seront transmises au Directeur Opérationnel ou au Directeur Fonctionnel qui consultera le Directeur Juridique afin d'y apporter une réponse.
6. Sanctions : toute violation du présent Code peut être sanctionnée par Valeo. Ces sanctions peuvent inclure, entre autres, un avertissement au salarié, ou son licenciement en fonction de la gravité de la violation et de la loi nationale applicable.