

# POLITIQUE DROITS HUMAINS

2025

Le présent document s'inscrit dans le cadre des engagements d'OPmobility dans le domaine des Droits Humains et définit la manière dont nos collaborateurs doivent interagir avec les partenaires commerciaux, les fournisseurs, les communautés et les autres parties prenantes. Le respect des droits humains fait partie des valeurs fondamentales d'OPmobility et l'objectif de cette politique est de définir l'engagement du Groupe dans ce domaine.

Cette politique est publique et fait l'objet d'une révision régulière.

## 1. Engagements en faveur des droits humains

OPmobility soutient les plus hauts standards de Droits Humains dans la conduite de ses opérations en s'engageant à respecter les principes fixés par les organismes mondialement reconnus :

- a. Pacte Mondial des Nations unies depuis 2003 ;
- b. Déclaration Universelle des Droits Humains des Nations unies et ses deux pactes complémentaires ;
- c. Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- d. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- e. Principes directeurs de l'OCDE ;
- f. Objectifs du Développement Durable (ODD) des Nations unies.

Le **Code de conduite** présente les règles non-négociables en matière de respect des Droits de l'Homme, des libertés fondamentales, de santé et de sécurité, d'environnement, de la concurrence, de diversité et de lutte contre les discriminations, la fraude, la corruption, et le trafic d'influence.

OPmobility publie également un **Plan de Vigilance** qui s'applique à ses propres opérations ainsi qu'à l'ensemble de sa chaîne de valeur.

La **Charte fournisseurs** précise la manière dont les fournisseurs doivent se conformer à la démarche d'achats responsables du Groupe.

La Gouvernance est organisée pour prendre en compte les sujets liés aux Droits Humains et les traite lors de comités dédiés. Les collaborateurs sont engagés sur ses sujets à travers des formations ou des actions mises en place.

## 2. Mise en œuvre opérationnelle

### a. Code de conduite

Le Code de conduite présente les règles non-négociables en matière de respect des Droits de l'Homme, des libertés fondamentales, de la concurrence, de la santé/sécurité, de diversité, d'environnement et de lutte contre les discriminations, la fraude, la corruption, et le trafic d'influence. Il rappelle également les engagements demandés aux salariés : protéger les actifs et l'image du Groupe, garantir la qualité et la sécurité des produits et respecter les règles éthiques et légales applicables. Ce code de conduite a été formalisé en 2003 et la dernière mise à jour date de 2018.

Il comporte deux parties :

- Les engagements et obligations d'OPmobility envers ses salariés ;
- Les engagements et obligations des salariés envers OPmobility.

Il formalise la **procédure d'alerte** décrivant le **mécanisme d'alerte** mis en place dans le Groupe.

Le Code de conduite est traduit dans les principales langues en vigueur au sein du Groupe soit 22 langues à ce jour. Ce document est revu en fonction des évolutions légales ou des évolutions ou changement d'activités.

#### **b. Formations**

Le **module e-learning code de conduite** est destiné aux employés (contrats permanents, à durée déterminée, VIE, stagiaires et apprentis). Il **a été suivi en anglais par tous les managers et ingénieurs du Groupe**. Ce module est à ce jour disponible en 12 langues et est régulièrement complété par de nouvelles traductions.

Le **module e-learning anti-corruption** est suivi par tous les managers et ingénieurs du Groupe et par l'ensemble des collaborateurs des fonctions exposées (achats, ventes, logistique, finance). Ce module est disponible en 23 langues et a été réalisé pour détecter et prévenir les risques de corruption et situations factuelles rencontrées par le Groupe dans tous les pays dans lesquels il opère.

#### **c. Procédure d'alerte**

Conformément aux dispositions du Code de Conduite, le Groupe a mis en place un dispositif d'alerte. Ce dispositif est ouvert aux mandataires sociaux et collaborateurs du Groupe, ainsi qu'à toutes les parties prenantes pour signaler tout manquement ou irrégularité :

- un crime ou un délit ;
- une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
- une violation grave et manifeste d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié ;
- une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement ;
- une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général ;
- l'existence de conduites ou de situations contraires au Code de conduite du Groupe, dans la mesure où celles-ci sont susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence ;
- un risque ou une atteinte grave aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle.

Les signalements relatifs à ces dernières irrégularités sont recueillis par e-mail (dpo-group@opmobility.com) ou courrier (OPmobility, Alerte Éthique, 1 allée Pierre-Burelle, 92300 Levallois-Perret). Les employés peuvent par ailleurs alerter leurs managers ou tout autre personne s'ils le souhaitent.

Les alertes sont traitées de manière anonyme. Le dispositif est présenté dans le Code de conduite disponible sur l'intranet et le site internet du Groupe en 22 langues.

Un comité dédié est en charge du suivi et du traitement de ces alertes. Ce comité ad hoc est composé des Directions Conformité, Ressources Humaines et Audit interne. Il étudie les alertes, les besoins de faire appel à un tiers interne ou externe pour investiguer, décide de la réponse à apporter à l'alerte, suit les avancées et/ou clôture l'alerte.

#### **d. Plan de vigilance**

La loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au Devoir de Vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre a introduit pour les sociétés mères de groupes employant plus de 5 000 salariés en France ou 10 000 salariés en France et à l'étranger, l'obligation d'élaborer, de publier et de mettre en œuvre des mesures adaptées permettant l'identification des risques et les moyens pour prévenir les atteintes aux Droits Humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes, à l'environnement, pouvant résulter des activités du Groupe et de ses filiales, et de celles des fournisseurs ou sous-traitants avec lesquels il entretient une relation commerciale établie.

OPmobility répond aux exigences de la loi sur le Devoir de vigilance en établissant un Plan de Vigilance qui expose les différentes démarches engagées pour chaque enjeu :

- Les droits humains et les libertés fondamentales ;
- La santé et la sécurité des personnes ;
- L'environnement.

Le compte-rendu de mise en œuvre effective pour l'année 2024 est intégré dans le Plan de Vigilance en donnant des applications opérationnelles et en faisant référence aux indicateurs de suivi identifiés. Les mesures concernent les filiales et les fournisseurs.

Le Plan de Vigilance d'OPmobility est consultable via le [Document d'Enregistrement Universel](#).

#### **e. Charte fournisseurs**

OPmobility a pour ambition d'associer l'ensemble de ses fournisseurs, prestataires de services et sous-traitants (les « Fournisseurs ») dans ses engagements Droits Humains. La Charte fournisseurs a pour but d'exprimer les attentes d'OPmobility et de ses filiales vis-à-vis de ses fournisseurs (existants ou potentiels) en termes de RSE. La Charte fournisseurs aborde les droits humains dans les parties suivantes : section 3 "Droits de l'homme et conditions de travail" et chapitre 4 "Protection de la santé et de la sécurité".

Cette charte s'applique à tous les fournisseurs d'OPmobility et fait partie de la documentation remise par OPmobility à leur signature lors de ses consultations. En adhérant à cette charte, le fournisseur s'engage à respecter et mettre en œuvre, ainsi qu'à faire respecter par ses propres fournisseurs, l'ensemble des principes qui y sont exposés.

Le fournisseur s'engage à mettre en place au sein de son organisation les règles et procédures nécessaires afin de s'assurer du respect des engagements visés dans la charte et d'en évaluer régulièrement la bonne application.

#### **f. Procédures et actions de contrôle**

Le contrôle du respect des Droits Humains est intégré dans les procédures de prévention des risques qui concernent les collaborateurs et les parties prenantes sur la chaîne de création de valeur :

- le risque Santé – Sécurité et conditions de travail ;
- les risques Ressources Humaines ;
- le risque Éthique des affaires ;
- le risque Achats responsables.

La maîtrise de ces différents risques implique la mise en place de politiques et procédures associées telles que :

- le Code de conduite Groupe ;
- la Charte Fournisseurs et les évaluations fournisseurs (EcoVadis) ;
- le Guide des achats durables ;
- le Plan de Vigilance et la Politique d'Achats responsables ;
- la Politique fiscale du Groupe ;
- la Stratégie Ressources Humaines ;
- le Code de conformité au droit de la concurrence ;
- les Politiques de rémunération et politiques collectives d'intéressement, de couverture maladie ou encore le Plan Épargne Groupe ;
- la politique de Protection des données personnelles ;
- les programmes Top Safety et Top Planet.

De plus, concernant spécifiquement le sujet de l'anti-corruption, le Groupe met en place les procédures de contrôle suivante :

- Cartographie des risques ;
- Procédures de contrôle comptable ;
- Procédures d'évaluation des tiers ;
- Dispositif de contrôle et d'évaluation (contrôles de niveau 2 et de niveau 3) ;
- Dispositif d'alerte (*whistleblowing*) ;
- Régime disciplinaire.

### **3. Prise en compte des droits humains dans la chaîne de valeur**

OPmobility développe une démarche responsable de ses achats et de ses approvisionnements. Pour cela, le Groupe s'attache à évaluer la conformité de ses fournisseurs aux exigences de développement durable via son programme *Know Your Suppliers* comprenant :

- Une gouvernance spécifique : le *Supplier Compliance Committee* ;
- Des procédures dédiées ;
- Des outils d'évaluation et de suivi.

Cette démarche est fondée sur un prérequis : la signature de la Charte fournisseurs. Elle s'appuie ensuite sur une évaluation systématique d'un panel de fournisseurs, le "Supplier Compliance Panel". Le "Supplier Compliance Panel" est constitué chaque année selon des critères objectifs comme le volume d'affaires ou la nature des relations que les fournisseurs entretiennent avec le Groupe, tirés de la cartographie des risques.

Au-delà de ces évaluations systématiques, des évaluations plus approfondies selon des critères définis chaque année sont réalisées en partenariat avec EcoVadis sur des fournisseurs choisis, avec leur accord.

Le dispositif d'évaluation des tiers est identique pour toutes les filiales de toutes les divisions comme le prévoit les procédures Achats du Groupe OPmobility.

Les informations relatives aux fournisseurs, y compris leurs scores en matière de conformité ESG ou leurs scores EcoVadis, sont rendues immédiatement accessibles à l'ensemble des acheteurs dans la suite Achats digitale du Groupe. Les acheteurs peuvent ainsi gérer leurs portefeuilles en fonction de ces scores.

Les fournisseurs dont le risque est faible ne font pas l'objet de diligences supplémentaires ("Follow up"). Ceux dont le risque est moyen sont sollicités pour s'engager dans des démarches de progrès dont la première étape doit être l'évaluation approfondie de leur performance ESG ("Engage") ; à ce titre, les acheteurs les sollicitent de manière systématique pour s'inscrire dans une démarche d'évaluation EcoVadis ou équivalent. Enfin, les fournisseurs les plus à risques doivent faire l'objet d'un plan de remédiation pouvant aller jusqu'à la suspension définitive des relations d'affaires ("Remediate").

Concernant la gouvernance de la démarche *Know Your Suppliers*, le *Supplier Compliance Committee* se réunit au moins trois fois par an pour assurer le bon fonctionnement de la démarche, valider les mesures de remédiation affectant les fournisseurs les plus à risque, et plus généralement définir les évolutions du dispositif en fonction des orientations données par la Direction générale d'OPmobility, à la lumière des réglementations internationales en vigueur.

L'engagement d'OPmobility en tant que fournisseur est quant à lui reconnu par le statut Platinum décerné par EcoVadis (avec une note de 82/100 en 2024).

#### 4. Gouvernance, diligence raisonnable

Le **Comité de Contrôle Interne et Conformité** est composé des Directions Ressources Humaines et Développement Durable, Finance, Conformité, Risques et Audit Interne, Direction Juridique, Direction des activités. Il guide les politiques et actions du Groupe et s'appuie sur un réseau de correspondants Conformité à travers le monde.

Le **Comité des comptes**, issu du Conseil d'administration, procède à l'examen du déploiement du programme de conformité et anti-corruption dans le Groupe.

Le **Comité des nominations et de la RSE** est composé de trois membres du Conseil d'Administration. Il examine entre autres les problématiques du Groupe en matière de responsabilité environnementale, sociale et sociétale et donne au Conseil un avis sur la déclaration de performance extra-financière prévue par l'article L.225-102-1 du Code de commerce.

#### 5. Documents de référence

Document d'Enregistrement Universel :	<a href="#">opmobility-deu-2024-fr.pdf</a>
Code de conduite :	<a href="#">OPmobility CodeOfConduct French 2024.pdf</a>
Plan de Vigilance :	<a href="#">opmobility-deu-2024-fr.pdf</a> (p. 292)
Charte Fournisseurs :	<a href="#">opmobility-charte-fournisseurs-fr-2024-06-28.pdf</a>
Engagement Compact :	<a href="#">OPmobility   UN Global Compact</a>

#### OPmobility SE

1 Allée Pierre Burelle 92593 Levallois-Perret Cedex, France Direct : +33 1 40 87 64 00 / Fax : +33 1 47 39 78 98  
Société Européenne au Capital de 8 827 329,18 euros  
Siège social : 19 Boulevard Jules Carterret - 69007 Lyon - France - 955 512 611 RCS Lyon  
[OPmobility, leader de la mobilité durable et connectée](#)