

	Corporate Compliance Record		
	Politique des Droits Humains	N°	OPUS-CI-LGL-15
		Index	C-FR
		Page	1 of 7

Octobre 2026



POLITIQUE DES DROITS HUMAINS

OPmobility s'engage à respecter et à promouvoir les Droits Humains dans l'ensemble des pays où le Groupe exerce ses activités, conformément aux principes internationalement reconnus, notamment le Pacte mondial des Nations unies. Cet engagement implique de garantir à ses collaborateurs des conditions de travail sûres, saines et dignes, le respect des libertés fondamentales ainsi qu'une rémunération conforme aux exigences légales applicables et aux standards locaux pertinents.

La présente politique formalise les engagements du Groupe en matière de Droits Humains et précise les principes applicables dans ses relations avec les collaborateurs, partenaires commerciaux, fournisseurs, communautés locales et autres parties prenantes. Elle vise à encadrer la prévention, l'identification, l'atténuation et, le cas échéant, la remédiation des impacts négatifs susceptibles d'être liés aux activités du Groupe ou à sa chaîne de valeur.

Cette politique est publique et fait l'objet d'une revue périodique sous la responsabilité du Directeur *Global HR Labor Relations*, en coordination avec les fonctions concernées.

	Corporate Compliance Record		
	Politique des Droits Humains	N°	OPUS-CI-LGL-15
		Indice	C-FR
		Page	2 of 7

1. OBJET ET PORTEE

La présente politique définit les principes applicables en matière de Droits Humains au sein du Groupe et précise les attentes d'OPmobility dans ses relations avec ses collaborateurs, partenaires commerciaux, fournisseurs, communautés locales et autres parties prenantes.

Elle couvre notamment l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, la liberté d'association et le droit à la négociation collective, la non-discrimination, l'égalité des chances, des conditions de travail justes, sûres et respectueuses de la dignité des personnes, ainsi qu'une rémunération conforme aux exigences légales applicables.

Elle s'appuie sur les politiques et chartes du Groupe, notamment le Code de conduite, la Charte fournisseurs et le Plan de vigilance. Elle s'applique à toutes les entités et filiales du Groupe et couvre, dans la mesure appropriée au regard du niveau de contrôle ou d'influence exercé par OPmobility, les joint-ventures, partenaires commerciaux, intérimaires, prestataires, fournisseurs et sous-traitants.

2. ENGAGEMENTS DROITS HUMAINS

OPmobility s'inscrit dans le respect des référentiels internationaux applicables en matière de Droits Humains et s'engage à en respecter les principes, notamment :

- Le Pacte mondial des Nations unies,
- La Déclaration universelle des droits de l'homme et ses pactes complémentaires,
- Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT),
- La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail,
- Les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques),
- Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs),
- les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations unies.

La présente politique contribue également à la mise en œuvre des garanties minimales prévues à l'article 18 du Règlement Taxonomie, en s'appuyant sur ces procédures et diligences raisonnables.

Cet engagement se traduit notamment dans le **Code de conduite**, qui fixe les règles non négociables en matière de respect des Droits Humains, des libertés fondamentales et du dialogue social, ainsi que les exigences applicables en matière de santé-sécurité, d'environnement, de diversité, de prévention du harcèlement et de lutte contre toute forme de discrimination. Il rappelle également les principes relatifs au respect de la concurrence, à la prévention de la corruption et à la lutte contre le trafic d'influence.

OPmobility publie également un **Plan de Vigilance**, applicable aux opérations du Groupe et à sa chaîne de valeur.

OPmobility a structuré ses engagements dans un programme global **ACT FOR ALL™** qui repose sur trois axes :

- « Act for People » : OPmobility veille à offrir des conditions de travail sûres, saines et équitables à tous ses collaborateurs.
- « Act Responsibly » : OPmobility promeut des règles de conduite irréprochable, faisant de l'éthique le pilier de sa performance responsable.
- « Act for Planet » : OPmobility agit pour préserver l'environnement en réduisant l'impact de ses activités et en favorisant l'écoconception et la mobilité propre.

	Corporate Compliance Record		
	Politique des Droits Humains	N°	OPUS-CI-LGL-15
		Indice	C-FR
		Page	3 of 7

La **Charte fournisseurs** précise la manière dont les fournisseurs doivent se conformer à la démarche d'achats responsables du Groupe. Cette politique traduit l'engagement du Groupe autour des principes suivants :

- Interdiction du travail des enfants,
- Interdiction de travail forcé et libre choix de l'emploi,
- Liberté d'association et droit à la négociation collective,
- Non-discrimination et égalité des chances,
- Rémunération conforme aux lois applicables et aux standards locaux en vigueur,
- Respect des règles applicables en matière de temps de travail, de repos et de santé-sécurité,
- Prévention du harcèlement, des violences, des traitements inhumains ou dégradants et de toute atteinte à la dignité des personnes,
- Respect de la vie privée, de la protection des données personnelles et des droits des personnes concernées.

Cette politique s'articule également avec les engagements RSE du Groupe.

3. GOVERNANCE ET MISE EN ŒUVRE

La mise en œuvre de cette politique repose sur une gouvernance dédiée, des dispositifs opérationnels et une application globale, tenant compte des exigences légales locales sans préjudice des engagements du Groupe.

OPmobility déploie une démarche de diligence raisonnable destinée à identifier, prévenir, atténuer et suivre les risques d'atteintes aux Droits Humains liés à ses activités, à celles de ses filiales et, lorsque cela est pertinent, à sa chaîne de valeur. Lorsque des impacts négatifs sont identifiés, le Groupe met en œuvre ou soutient des mesures correctives adaptées.

Cette démarche comprend, selon les risques identifiés, l'évaluation des impacts réels ou potentiels, l'intégration des constats dans les processus internes, le suivi de l'efficacité des mesures prises et, le cas échéant, une communication appropriée auprès des parties prenantes concernées.

3.1 Gouvernance et diligence raisonnable

La gouvernance de la politique s'articule autour des instances suivantes :

1. Le **Comité de Contrôle Interne et Conformité** est composé des Directions Ressources Humaines et Développement Durable, Finance, Conformité, Risques et Audit Interne, Juridique, ainsi que les CEO des Business Group. Il guide les politiques et actions du Groupe et s'appuie sur un réseau de 'Regional Compliance leaders', ainsi que de 'Compliance Representatives' et 'Privacy Legal Correspondents' locaux à travers le monde.
2. 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.
3. Le **Comité des nominations et de la RSE**, issu du Conseil d'Administration est composé de trois membres. 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.

	Corporate Compliance Record		
	Politique des Droits Humains	N°	OPUS-CI-LGL-15
		Indice	C-FR
		Page	4 of 7

3.2 Mise en œuvre

3.2.1 Le Code de conduite

Le Code de conduite, mis à jour régulièrement et traduit dans toutes les langues du Groupe, formalise les engagements d'OPmobility et de ses salariés. Il définit les principes et les règles non négociables applicables au sein du Groupe relatives aux droits humains, aux libertés fondamentales et au dialogue social. Il fixe les règles de comportement en matière de santé et de sécurité, de protection de l'environnement, de diversité, ainsi que de prévention et de lutte contre le harcèlement et toute forme de discriminations. Il rappelle également les obligations, de chaque collaborateur, relatives à la protection de l'image et des actifs du Groupe, à la qualité et à la sécurité des produits, ainsi qu'au respect des exigences éthiques, légales et réglementaires applicables. Le Code de conduite est édité depuis 2003 et sa dernière mise à jour date de 2026. Il comporte deux parties :

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

Il décrit le mécanisme d'alerte professionnelle (« whistleblowing ») qui fait l'objet d'une procédure dédiée.

3.2.2 Le 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 ;
- La chaîne de valeur.

Une cartographie des risques de vigilance et son compte rendu de mise en œuvre sont intégrés au Plan de Vigilance publié dans le Document d'Enregistrement Universel. Elle couvre les filiales ainsi que les fournisseurs, prestataires de services et sous-traitants (les « Fournisseurs ») du Groupe.

3.2.3 Formations

Les salariés sont régulièrement sensibilisés et formés afin d'assurer une compréhension homogène de leurs engagements et de ceux du Groupe et de favoriser leur mise en œuvre effective dans les pays où OPmobility exerce ses activités.

Le **module e-learning Code de conduite** est destiné aux employés (contrats permanents, à durée déterminée, VIE, stagiaires et apprentis). Ce module est à ce jour disponible en 22 langues.

Le **module e-learning anti-corruption** est suivi par tous les ingénieurs et cadres du Groupe et par l'ensemble des collaborateurs des fonctions Achats, Ventes, Logistique et Finance). Il est disponible en 22 langues. Fondé sur des cas pratiques représentatifs des risques rencontrés dans les différents pays où le Groupe opère, il vise à permettre l'identification, la prévention et la gestion appropriée des situations susceptibles de constituer des actes de corruption ou de trafic d'influence.

	Corporate Compliance Record		
	Politique des Droits Humains	N°	OPUS-CI-LGL-15
		Indice	C-FR
		Page	5 of 7

3.2.4 Programme ACT FOR ALL™

Le programme ACT FOR ALL™, conçu pour mobiliser ses parties prenantes, y compris les communautés locales, se traduit par des initiatives concrètes, déployées à tous les niveaux de l'organisation. L'atteinte des objectifs est mesurée par des indicateurs dédiés.

4. DROITS HUMAINS DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

La charte fournisseurs s'applique à tous les fournisseurs d'OPmobility et fait partie de la documentation contractuelle ou précontractuelle communiquée dans le cadre des consultations. En y adhérant, le fournisseur s'engage à respecter les principes qui y figurent, à les mettre en œuvre au sein de son organisation et à en promouvoir le respect auprès de ses propres fournisseurs et sous-traitants.

Par ailleurs, les fournisseurs font l'objet d'évaluations individuelles systématiques dans le cadre d'une démarche Know Your Supplier (« KYS »), et plus largement dans le cadre de l'évaluation de la conformité des tiers opérée chaque année.

Sur le plan de la gouvernance, un comité dédié, le *Supplier Compliance Committee*, se réunit au moins trois fois par an pour assurer le bon fonctionnement de la démarche KYS, valider les mesures de remédiation affectant les fournisseurs les plus à risque.

En tant que fournisseur, OPmobility se soumet annuellement à une évaluation réalisée auprès d'organismes reconnus dans l'industrie tels qu'EcoVadis.

Lorsque ses activités sont susceptibles d'affecter des communautés locales, OPmobility prend en considération leurs droits et intérêts légitimes, notamment en matière de santé, de sécurité, d'environnement et d'accès aux ressources essentielles.

5. ALERTES, SUIVI ET ÉVOLUTION DE LA POLITIQUE

Le Groupe met à disposition un dispositif d'alerte accessible aux collaborateurs et aux parties prenantes concernées afin de signaler toute violation de la loi, dont des faits de corruption, de fraude, de conflits d'intérêt, de pratiques anticoncurrentielles, toute atteinte à l'intérêt public, et toute situation contraire au Code de conduite constituant un risque grave en matière de Droits Humains, dont des faits de discrimination ou de harcèlement, des comportements irrespectueux, des situations remettant en cause la santé, l'hygiène, la sécurité au travail ou l'environnement.

5.1. Procédures d'alerte

Les alertes peuvent être soumises via un dispositif dédié, disponible en continu. Ce dispositif est ouvert aux mandataires sociaux, aux employés (anciens et actuels), aux stagiaires, aux travailleurs temporaires ou détachés, aux candidats à l'embauche, aux actionnaires, et à toutes les parties prenantes d'OPmobility telles que les fournisseurs, les clients et leurs employés.

Les alertes peuvent être effectuées de manière anonyme. Elles sont traitées de manière confidentielle, impartiale, dans le respect des droits des personnes concernées, de la protection des données personnelles et de l'interdiction de toute mesure de représailles à l'encontre des auteurs d'alerte de bonne foi.

Une procédure spécifique et formalisée précise les conditions de mise en œuvre du dispositif d'alerte.

La Direction de la Conformité étudie les alertes, décide de leur recevabilité, désigne les enquêteurs, éventuellement externes, et en suit l'évolution jusqu'à ce qu'elle en décide la clôture.

Dès lors que les allégations sont avérées, des mesures correctives sont mises en œuvre par le Groupe. Par ailleurs, un Comité Ad-Hoc, régulièrement informé, assure le suivi et le traitement des alertes les plus sensibles. Il est composé des Directions Conformité, Ressources Humaines et Audit interne.

	Corporate Compliance Record		
	Politique des Droits Humains	N°	OPUS-CI-LGL-15
		Indice	C-FR
		Page	6 of 7

Qui peut lancer une alerte ?

Internes	Externes
Tous les employés (actuels ou anciens) Les candidats Les mandataires sociaux Les actionnaires	Fournisseurs, sous-traitants, clients et leurs employés Entrepreneurs Travailleurs temporaires ou détachés
Comment lancer une alerte ?	
Auprès du manager Via la plateforme EthicsPoint disponible 24h/24 et 7j/7 Par e-mail : opmobility@ethicspoint.com	Via les lignes téléphoniques dédiées pour chaque pays (numéro sur EthicsPoint ou à la fin de la procédure) Adresse postale : OPmobility, Alerte Éthique, 1 allée Pierre Burelle, 92300 Levallois-Perret Auprès des entités et institutions européennes ou aux autorités nationales compétentes
QR code du site du mécanisme d'alerte 	QR code de la procédure 

5.2. Suivi et évolution de la politique

La politique relative aux Droits Humains est revue périodiquement sous la supervision des Directions Conformité et People & Sustainability. Cette revue tient compte notamment des alertes reçues, des enseignements tirés de leur traitement, des résultats des diligences raisonnables, des évolutions législatives et réglementaires ainsi que des changements significatifs affectant les activités du Groupe ou sa chaîne de valeur.

6. DOCUMENTS DE REFERENCE

Code de conduite :	Il définit les principes de comportement attendus de l'ensemble des collaborateurs et partenaires du Groupe, les engagements d'OPmobility en matière d'éthique, de respect des droits humains, d'intégrité et de conduite responsable.
Plan de Vigilance :	Il présente les mesures mises en œuvre par OPmobility pour identifier, prévenir et atténuer les risques relatifs aux droits humains, à la santé-sécurité, à l'environnement et à l'éthique au sein de ses activités et de sa chaîne de valeur.
Charte Fournisseurs :	Elle définit les attentes d'OPmobility envers ses fournisseurs en matière de conduite responsable et durable, en intégrant les principes éthiques, sociaux, environnementaux et de respect des Droits Humains que le Groupe souhaite promouvoir dans l'ensemble de sa chaîne de valeur.
Engagement Global Compact :	En tant que signataire du Global Compact, OPmobility s'engage à aligner sa stratégie et ses opérations sur les principes universels relatifs aux Droits de l'Homme, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.
Procédure d'alerte :	Elle décrit comment les collaborateurs, intérimaires, prestataires et autres parties prenantes d'OPmobility peuvent signaler, en toute confidentialité et sans risque de représailles, toute suspicion de manquement à l'éthique ou de comportement inapproprié, ainsi que les modalités de traitement de ces signalements par le Groupe.

[Fin du document]

	Corporate Compliance Record		
	Politique des Droits Humains	N°	OPUS-CI-LGL-15
		Indice	C-FR
		Page	7 of 7

HISTORIQUE DES REVISIONS (LAST 3 CHANGES)				
Date	Indice	Auteur	Validé par	Approuvé par
01/04/2024	A : Création du document	Camille VARIN Global EHS CSR Manager	David MENESES Executive VP People & Sustainability	Laurent FAVRE Chief Executive Officer
06/05/2025	B : Mise à jour du document	Camille VARIN Global EHS CSR Manager	David MENESES Executive VP People & Sustainability	Félicie BURELLE Chief Executive Officer
25/09/2026	C : Mise à jour du document	Laure BOMO Global HR Labor Relations Director Camille VARIN Global EHS CSR Manager	Damien DEGOS Senior VP Compliance David MENESES Executive VP People & Sustainability	Félicie BURELLE Chief Executive Officer
Périmètre	Groupe + Business group			