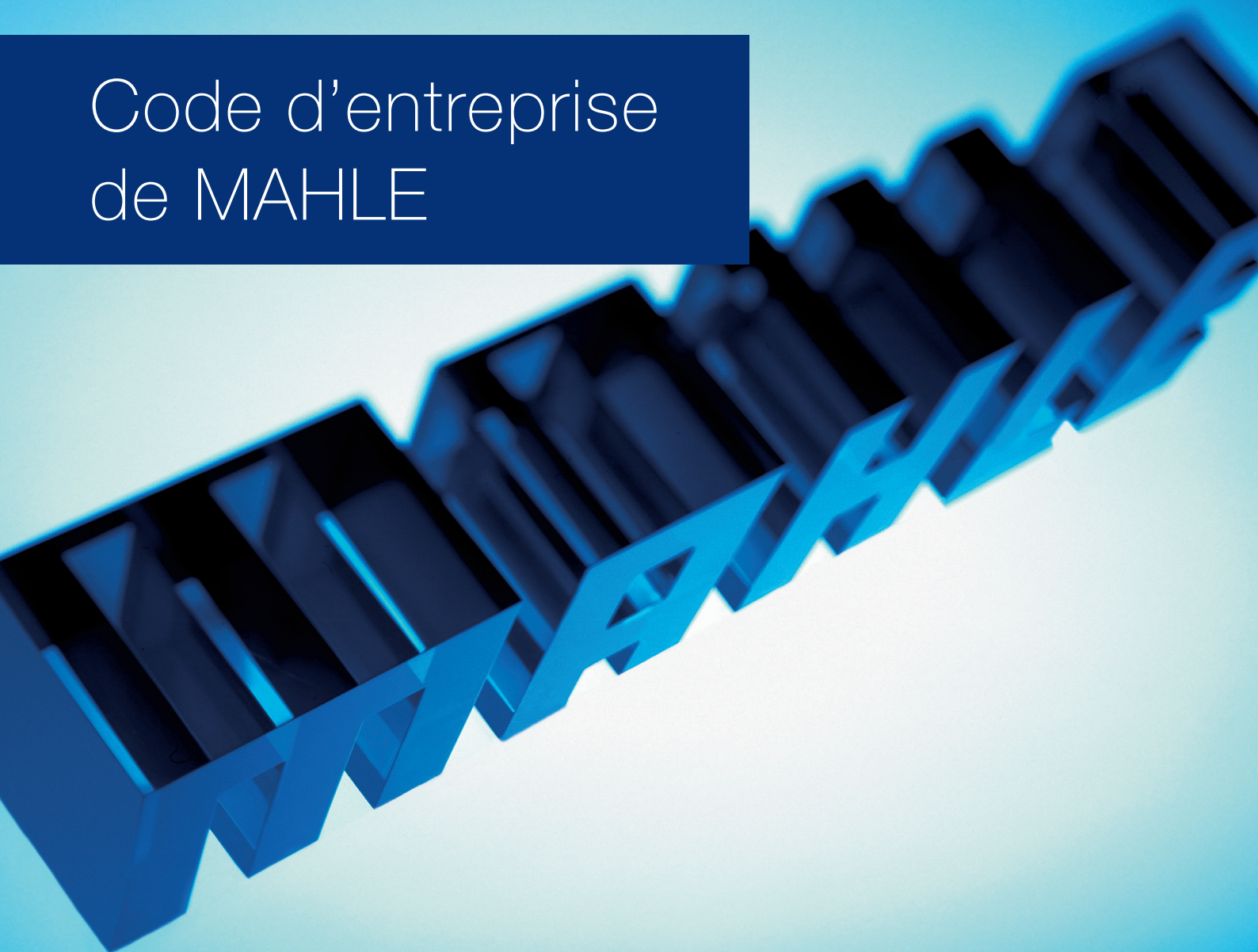


**MAHLE**

Code d'entreprise  
de MAHLE



# Introduction

Le nom de MAHLE est synonyme de performance, de précision, de perfection et d'innovation. Notre objectif premier est de maximiser la satisfaction de la clientèle et d'améliorer notre compétitivité pour nous imposer en tant que leaders du marché, fidèles en cela à la maxime de notre fondateur, Ernst Mahle, selon laquelle un bon produit peut toujours être amélioré.

Les piliers de la stratégie adoptée par le Groupe MAHLE pour réussir sont les suivants :

- présence mondiale ;
- croissance interne et acquisitions sélectives ;
- innovation ;
- qualité des produits ;
- expertise de système ;
- employés dévoués ;
- économie et rentabilité.

En tant qu'acteur MAHLE est pleinement conscient de sa responsabilité sociale. Afin de contribuer au respect des principes éthiques, des règles internes et de la loi au sein du Groupe MAHLE<sup>1</sup>, nous avons adopté ce Code d'entreprise dans le but de mettre en place des lignes directrices applicables à l'ensemble des salariés de MAHLE, y compris les membres du Conseil de direction MAHLE, les membres du Comité de gestion MAHLE, les administrateurs et cadres du Groupe MAHLE. L'objet de ce Code d'entreprise est de délimiter un cadre juridique et éthique dans lequel tous les employés doivent inscrire leur travail. Ce Code d'entreprise énonce les règles minimales auxquelles doivent se conformer les entités apparentées étrangères du Groupe MAHLE, en les modifiant, le cas échéant, pour tenir compte des exigences et caractéristiques locales.

Les filiales communes et les sociétés, en Allemagne et à l'étranger, dans le capital desquelles MAHLE détient une participation majoritaire ou une part minoritaire d'au moins 25 % doivent prendre des mesures adéquates pour se conformer aux buts et objectifs de ce Code d'entreprise.

Tous les employés encourageront les tiers à se conformer aux buts et objectifs de ce Code d'entreprise.

<sup>1</sup> Sont incluses dans le « Groupe MAHLE » toutes les sociétés MAHLE entièrement consolidées.

## 1. Respect de la loi et responsabilité

Tous les employés doivent se conformer aux lois et règlements, ainsi qu'aux lignes directrices internes applicables à leurs activités professionnelles au sein de l'entreprise. Les infractions à la loi et les violations de la réglementation intérieure doivent être évitées en toutes circonstances.

Le Groupe MAHLE attend de ses employés qu'ils protègent et développent la réputation publique de l'entreprise. Ils doivent, en exprimant publiquement des opinions privées, veiller à ne pas donner l'impression qu'ils s'expriment au nom du Groupe.

## 2. Qualité et sécurité des produits

Les produits MAHLE sont fabriqués conformément à des normes de qualité rigoureuses. Notre excellent système de gestion de la qualité et notre stratégie zéro erreur nous permettent d'atteindre notre but de sécurité maximale des produits. En gage du sens des responsabilités/sentiment de responsabilité très fort qui est celui du Groupe MAHLE par rapport à la sécurité de ses produits, l'entreprise exige le strict respect de l'ensemble des règles et règlements en matière de sécurité des produits, impératifs ou de la société. Lorsqu'un employé éprouve des doutes quant à la sécurité d'un produit, il lui incombe d'en informer sans retard les départements responsables, de manière à ce que des mesures adéquates puissent être adoptées en vue de la protection des clients du Groupe.

## 3. Droit de la concurrence et du contrôle des concentrations

Le Groupe MAHLE s'efforce d'atteindre ses objectifs en tant qu'entreprise dans le respect des règles de concurrence libre et loyale. Le respect du droit de la concurrence et du contrôle des concentrations est un principe fondamental de l'activité du Groupe à tous niveaux. Toute participation à une quelconque pratique anticoncurrentielle est rigoureusement prohibée.

### 3.1 Comportement envers les concurrents

Il est rigoureusement interdit aux employés de conclure une quelconque entente ou de prendre part à des pratiques concertées avec des concurrents constituant des entraves

à la concurrence. La simple divulgation unilatérale à des concurrents d'informations sensibles ou stratégiques, telles que toutes informations en matière de prix (prix nets ou bruts, tarifs, etc.), hausses de prix, taux d'utilisation de capacité, carnet de commandes ou futurs projets de R&D, peut constituer une infraction au droit de la concurrence.

Le droit de la concurrence prohibe les entraves à la concurrence, c'est-à-dire toutes les mesures nécessaires à la réduction des risques inhérents à une concurrence libre et sans entrave. Les ententes sur les prix, la répartition des marchés (clientèle ou territoire) et les accords entre concurrents destinés à définir des parts de marché respectives sont ainsi interdits.

### 3.2 Conduite envers les clients et les fournisseurs

Les contrats avec des clients et des fournisseurs destinés à restreindre la libre concurrence sont également interdits. Tel est notamment le cas des limitations apportées à la liberté des clients de fixer leurs conditions d'approvisionnement ou leurs prix. Certaines formes d'obligations d'approvisionnement exclusives, de restrictions imposées à la clientèle, de conventions d'exclusivité, d'obligations de non-concurrence et de limitations d'utilisation peuvent également être interdites.

### 3.3 Appartenance à des associations sectorielles et participation à des rencontres d'entreprises

Il est souvent utile, et parfois même vital, d'appartenir à des associations sectorielles et d'entreprises. Le risque lié d'infraction au droit de la concurrence n'en est pas moins réel. Les concurrents du Groupe sont fréquemment membres des mêmes associations, ce qui veut dire qu'il existe alors un potentiel d'échange d'informations pertinent du point de vue du droit de la concurrence. Il en va de même de la participation aux rencontres d'entreprises.

Les employés doivent se pencher sur les besoins professionnels légitimes de nature à les conduire à participer à ces organisations. Dans le cas où des représentants d'autres sociétés seraient impliqués dans un échange illégal d'informations, les employés du Groupe MAHLE ont instruction de se distancier clairement de la conversation en élevant des objections, en veillant à ce que celles-ci soient consignées dans le procès-verbal et en quittant immédiatement les lieux.

### 3.4 Conduite à tenir lorsque l'entreprise est en position dominante sur un marché

Du point de vue du droit de la concurrence, le Groupe MAHLE peut être considéré comme occupant une position dominante en relation avec certains groupes de produits. Ce qui signifie que l'entreprise est assujettie à des règles spéciales, en particulier dans le domaine du droit de la concurrence, applicables aux sociétés en position dominante.

Les entreprises en position dominante ne doivent pas abuser de la puissance que leur confère le poids qui est le leur sur le marché. Le fait de traiter les clients différemment sans raison légitime, de refuser de les fournir et de leur accorder des réductions en récompense de leur fidélité peut être considéré comme relevant de l'abus de position dominante.

## 4. Commerce extérieur

À l'étranger, le Groupe MAHLE se conforme à la législation en vigueur en matière de commerce international, fiscale et douanière, dans les pays dans lesquels il est implanté ou exerce ses activités. Tous les employés doivent se soumettre aux contrôles en vigueur à l'achat, la fabrication ou la mise sur le marché de produits. Les dispositifs de contrôle des exportations s'appliquent, en général, non seulement à la livraison de marchandises, mais aussi à la prestation de services et aux transferts de technologie.

Tous les employés contribuant à l'importation et à l'exportation de marchandises, ainsi qu'à d'autres transactions internationales, doivent se conformer à la réglementation en vigueur en matière de contrôle des échanges commerciaux. Toutes autorisations officielles requises doivent être obtenues dans tous les cas, conformément à ladite réglementation. Le respect de la législation et de la réglementation en matière de contrôle des exportations d'armes est également impératif.

## 5. Prévention de la corruption

Le Groupe MAHLE se conforme, dans son activité, à des normes éthiques rigoureuses. Il ne tolérera aucune pratique contraire à l'éthique, que ce soit de la part de ses employés ou de ses partenaires.

### 5.1 Aucun avantage indu ne sera accepté d'un partenaire économique ni accordé à celui-ci

Il est interdit de solliciter, d'accepter, d'offrir ou d'accorder un quelconque avantage illicite.

Le terme « avantage » désigne tout type de libéralité à laquelle le bénéficiaire ne saurait légitimement prétendre et qui améliore sa situation économique, juridique ou personnelle. Cette définition inclut non seulement les paiements en espèces, mais aussi tous types de cadeaux, d'invitations et d'avantages de nature privée ou personnelle. Le terme « avantages » inclut aussi les libéralités accordées à des personnes étroitement associées, telles qu'un conjoint ou partenaire, un(e) ami(e) ou un proche.

Un avantage est indu lorsqu'il n'est pas coutumier et lorsqu'il est illicite à la lumière de l'ensemble des circonstances d'une situation donnée, en particulier, de l'occasion à laquelle ledit avantage est accepté ou accordé, ainsi que de la situation du bénéficiaire. Tel est, par exemple, le cas d'un avantage destiné à influencer des décisions économiques ou commerciales.

L'acceptation et l'offre de cadeaux ou d'autres avantages similaires sont permises à la condition que leur valeur n'excède pas 50 EUR et que les avantages ne soient pas illicites.

L'acceptation et l'offre d'invitations professionnelles et commerciales, en particulier à des événements, sont autorisées à la condition qu'il existe un lien clair avec l'activité et qu'elles ne puissent être considérées comme des avantages indus.

### 5.2 Recours à des tiers et décisions d'investissement

Lorsqu'il est fait appel à des tiers (tels que des conseillers, courtiers, promoteurs, représentants et autres agents) pour qu'ils interviennent pour le compte de MAHLE dans le contexte de tractations commerciales, il est indispensable de veiller à ce que ceux-ci n'usent pas de pratiques commerciales illicites.

Les employés ne sauraient notamment avoir recours à des tiers pour contourner les règles ci-dessus.

### 5.3 Comportement envers les fournisseurs

Les fournisseurs doivent être sélectionnés en fonction de critères objectifs tels que le prix, la qualité et la performance. Les relations avec les fournisseurs sont fondées sur la confiance et l'honnêteté. Les offres doivent être évaluées de manière équitable et impartiale, et les considérations personnelles et arbitraires ne sauraient être prises en compte dans le processus de prise de décisions.

## 6. Donations et parrainages

Les donations et parrainages doivent être transparents et traçables. Ils ne doivent pas être utilisés abusivement à des fins illicites. Il est notamment rigoureusement interdit d'accorder à un tiers un quelconque avantage indu en lieu et place de donation ou de parrainage.

Tout don important requiert l'accord du Comité de direction de MAHLE. Un don est considéré comme important lorsque son montant excède 5 000 EUR. Les dons aux personnes physiques et comptes privés sont rigoureusement interdits.

Dans le cas des parrainages, l'importance des paiements doit être proportionnelle à celle des avantages liés au parrainage, c'est-à-dire l'effet promotionnel attendu.

## 7. Délits d'initié

Les législations nationales en matière de prévention et de répression des délits d'initiés interdisent aux personnes en possession d'informations d'initié de négocier certains types de valeurs mobilières et d'autres instruments financiers, ainsi que de divulguer ou d'utiliser ces informations d'initié.

Une information d'initié est une information spécifique concernant des circonstances ou des événements économiques ou commerciaux non publics susceptibles d'avoir une incidence sur le marché financier ou le cours d'actions ou le prix d'autres instruments financiers.

Une information d'initiés doit uniquement être divulguée aux employés ayant besoin d'en avoir connaissance dans le cadre de leur travail. Aucune personne en possession d'une information d'initié ne peut la divulguer à autrui, ni la mettre à

sa disposition, sans autorisation à cet effet, ni non plus l'utiliser pour la négociation de valeurs mobilières ou d'autres instruments financiers, que ce soit pour son propre compte ou par recommandation à autrui ou incitation à agir de la sorte.

## 8. Comptabilité sincère et paiements en espèces

Tout type de communication de l'entreprise destinée à publication doit être conforme au droit en vigueur et aux normes internationales. En particulier dans le cas des rapports annuels, les principes comptables généralement admis doivent être respectés, de manière à ce que les données et autres informations recueillies et comptabilisées soient complètes, exactes, à jour et compatibles avec le système.

Il est interdit aux employés d'effectuer ou d'accepter par eux-mêmes ou à travers des tiers tout paiement en espèces dont le montant excède 10 000 EUR (paiement unique ou dénomination).

## 9. Confidentialité

La confidentialité des informations confidentielles, ainsi que des secrets commerciaux et d'exploitation auxquels ont accès des employés dans le cadre de leur travail doit être préservée. Les informations de cette nature, et en particulier celles relatives à des fournisseurs, clients, employés, partenaires économiques et commerciaux et autres tiers, ainsi que les informations internes, doivent être dûment protégées afin de ne pas pouvoir être consultées par des tiers et des employés non concernés. L'obligation de confidentialité s'applique après la résiliation du contrat de travail.

## 10. Protection et sécurité des données

Le Groupe MAHLE prend très au sérieux la protection des données personnelles et les droits des personnes auxquelles appartiennent ces informations. Protection de la confidentialité et sécurité des données économiques et commerciales sont primordiales pour l'utilisation de données personnelles. Des moyens techniques adéquats sont employés pour protéger les données personnelles et toutes les données de l'entreprise contre tout accès illicite.

## 11. Conflits d'intérêts

Les intérêts économiques et commerciaux du Groupe MAHLE doivent être clairement distingués des intérêts privés. Toute situation de conflit entre des intérêts privés et des intérêts économiques et commerciaux du Groupe MAHLE doit être évitée. Les employés impliqués dans un conflit d'intérêts du fait de leur travail pour le Groupe MAHLE doivent en informer l'entreprise par l'intermédiaire de leur supérieur hiérarchique.

Toute transaction entre MAHLE, d'une part, et tout employé ou toute personne/société étroitement associée à un ou plusieurs employés, d'autre part, doit être conforme aux normes sectorielles en usage. Toute transaction importante requiert l'accord du Comité de direction de MAHLE. Une transaction est considérée comme importante lorsque son montant excède 1 000 EUR.

Un conflit d'intérêts peut également survenir dans le contexte de décisions dans le domaine des ressources humaines. Il est essentiel de veiller avec un soin particulier à ce qu'intérêts privés et relations personnelles ne constituent pas des critères décisionnels dans le domaine des ressources humaines.

Aucun employé ne saurait prendre part à des activités professionnelles en conflit avec les intérêts de MAHLE. Cette interdiction vise notamment toutes activités pour un concurrent de MAHLE.

## 12. Biens et installations du Groupe

Il incombe à tous les employés de préserver les biens de l'entreprise, ainsi que de veiller à leur utilisation adéquate et pertinente. Les biens du Groupe MAHLE peuvent uniquement être utilisés à des fins privées dans une mesure généralement considérée comme usuelle, et peuvent uniquement sortir de l'enceinte de sites de l'entreprise à des fins économiques et commerciales.

## 13. Protection de l'hygiène, de la sécurité, de l'environnement et du climat

Le Groupe MAHLE considère la promotion du progrès technique en harmonie avec l'environnement et le climat, tout en évitant le risque pour l'Homme et l'environnement, comme l'un de ses objectifs fondamentaux. Pour cela, il convient de se conformer à l'ensemble de la législation en vigueur et des lignes directrices internes en matière d'hygiène, de sécurité et de protection de l'environnement et du climat.

## 14. Assistance aux employés

En cas de question quant à l'interprétation ou à des incertitudes de nature juridique concernant les thèmes traités dans ce Code d'entreprise, ou encore s'ils viennent à avoir connaissance d'une éventuelle violation du présent Code d'entreprise, les employés peuvent contacter le département juridique compétent, le bureau de la conformité du Groupe ou le bureau régional de la conformité compétent. En cas de violation des règles de conformité, en particulier en cas d'éventuelles violations des lois sur la concurrence et sur la corruption ou si une confidentialité plus importante est nécessaire, les employés peuvent également utiliser le système d'alerte en ligne ou contacter le médiateur externe en charge de leur région. Les communications reçues de la part d'employés seront traitées confidentiellement. Sur demande, les rapports peuvent être soumis de façon anonyme.

La version la plus récente de ce Code d'entreprise, d'autres lignes directrices (par exemple, dans les domaines de la concurrence et de la prévention de la corruption), ainsi que les coordonnées des services de la conformité et des médiateurs, figurent sur le réseau intranet de MAHLE (dans la rubrique « Le Groupe/Compliance »). Le lien vers le système d'alerte en ligne (<https://mahle.integrityplatform.org/>) est disponible sur l'intranet de MAHLE (dans l'onglet « Le Groupe/Compliance ») et sur le site Internet de MAHLE (dans l'onglet « L'Entreprise/Compliance »).

## 15. Suivi et enquêtes relatives aux infractions

Il incombe aux administrateurs et dirigeants de MAHLE de garantir le respect du présent Code d'entreprise. Il leur appartient de prendre les mesures requises pour veiller à ce que, dans leur sphère de responsabilité :

- ne survienne aucune infraction à la loi ni violation de lignes directrices internes ou du présent Code d'entreprise qui aurait pu être prévenue ou empêchée par une bonne exécution de leurs obligations de supervision et d'organisation ; et
- toute infraction ou violation soit mise au jour, donne lieu à une enquête et cesse sans délai.

Ces dispositions n'exonèrent néanmoins en aucune manière les employés de leurs responsabilités propres. Chaque employé est responsable de son propre comportement.

Des vérifications régulières seront conduites par la fonction d'audit interne du Groupe (CA) afin de s'assurer du respect du présent Code d'entreprise.

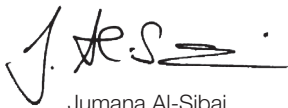
MAHLE se réserve le droit de prendre toutes mesures licites au regard du droit du travail en cas d'infraction à la loi ou de violation de règlements internes ou du présent Code d'entreprise.

Fait à Stuttgart le 1er septembre 2023

Le Comité de direction de MAHLE



Arnd Franz



Jumana Al-Sibai



Georg Dietz



Wilhelm Emperhoff



Dr. Beate Bungartz



Markus Kapaun



Martin Weidlich

MAHLE GmbH  
Corporate Compliance Office  
Pragstraße 26-46  
70376 Stuttgart  
+49 711 501-0  
compliance@mahle.com

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