



CHARTÉ ÉTHIQUE

les valeurs de Roxel au quotidien



SOMMAIRE

1. L'ESPRIT ROXEL	4
1.1. Préambule	6
1.2. Avant-propos du Président Exécutif	7
1.3. Avant-propos du Comité Exécutif	8
1.4. Application de la charte éthique	9
1.5. Les outils au service de l'éthique	10
2. LE LEADERSHIP ET LA RESPONSABILITÉ MANAGÉRIALE	14
2.1. Le modèle de leadership	15
2.2. La représentation de la société	16
2.3. Le rôle du manager	18
3. L'ÉTHIQUE DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES	20
3.1. Protection des actifs	21
3.2. Anticorruption	22
3.3. Choix des fournisseurs	23
3.4. Concurrence	24
3.5. Confidentialité	25
3.6. Respect de la vie privée et données personnelles	26
3.7. Propriété intellectuelle et savoir-faire	27
3.8. Médias sociaux	28
3.9. Contrôle des exportations et des importations	29
3.10. Qualité et amélioration continue	30
4. LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE ROXEL	32
4.1. Roxel comme employeur	33
4.2. L'environnement	34
5. ANNEXES	36
5.1. Glossaire	37
5.2. Abréviations	39

1. L'ESPRIT ROXEL

COMME ENTREPRISE

Notre stratégie de leadership est fondée sur un investissement permanent en termes de Recherche, Technologie et Développement, sur le meilleur compromis performances/coûts pour répondre aux besoins de nos Clients, dans le respect des normes de qualité les plus élevées. Nous accordons une grande valeur à l'honnêteté et à la clarté.

Nous bâtissons des relations solides et durables avec nos clients et nos fournisseurs, fondées sur la confiance et l'intérêt mutuels. Nous respectons les parties prenantes de notre environnement professionnel, y compris nos concurrents. Nous agissons avec intégrité : nous respectons des normes comptables et de reporting élevées et nous soutenons la lutte contre la corruption. Nous protégeons et faisons le meilleur usage des actifs de l'entreprise dans l'intérêt de nos actionnaires. La démarche Lean-Six-Sigma, largement déployée au sein de Roxel, vise à développer l'excellence, en nous remettant continuellement en cause et en reconsidérant notre façon de travailler.

COMME EMPLOYEUR

Nous voulons que Roxel soit un lieu où il fait bon travailler. Nous savons que nos Collaborateurs représentent notre principal atout. Ils doivent bénéficier d'un environnement de travail sûr et sain, où le talent et le mérite personnel sont reconnus, la diversité valorisée, la vie privée respectée et le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pris en compte. Nous croyons qu'il est important d'offrir à nos Collaborateurs un environnement stimulant, des perspectives d'évolution motivantes, ainsi que la possibilité de changer les choses. Nous encourageons un climat d'ouverture, de courage, de générosité et de respect, pour que chaque Collaborateur se sente libre d'exprimer ses questions, ses idées et ses préoccupations.

COMME ENTREPRISE CITOYENNE RESPONSABLE

Nous sommes conscients de l'impact de nos activités sur l'environnement naturel, y compris sur la biodiversité, et nous nous efforçons sans cesse de le minimiser. Nous sommes déterminés à ne pas compromettre l'avenir au nom du présent. Nous proposons des solutions complètes, du design au démantèlement de nos produits. Nous recherchons activement et favorisons les partenaires qui partagent nos valeurs et nos engagements éthiques.

1.1. PRÉAMBULE

L'ambition du groupe Roxel s'appuie sur des valeurs partagées par l'ensemble de ses Collaborateurs et de ses Filiales.

La politique du Groupe est de veiller à ce que ses activités soient conformes à un niveau élevé d'exigence d'honnêteté, d'intégrité et d'excellence professionnelle.

Ces valeurs doivent permettre de répondre pleinement à la confiance que placent dans le Groupe, ses Clients, ses Collaborateurs, ses actionnaires, ses fournisseurs et l'ensemble de ses partenaires.

À ce titre, Roxel a mis en place différentes règles de conduite au sein de sa Charte Ethique.

L'objectif est de s'assurer que la Charte soit appliquée en permanence par tous les Collaborateurs de Roxel.

Le Comité des Associés, le Comité Exécutif et les Dirigeants des Sociétés du Groupe sont bien décidés à s'assurer que la Charte soit appliquée et observée en tout temps et sans exception. Cette détermination sera constamment réaffirmée tant dans les communications internes, qu'externes de Roxel.

La Charte sera largement communiquée au sein de Roxel (y compris au travers de l'Intranet) à toutes personnes s'occupant des affaires nationales et internationales, mais également en dehors de Roxel, en tant qu'exigences de nos parties prenantes (auditeurs, partenaires, Consultants et Agents, Clients, Fournisseurs, etc).

1.2. AVANT-PROPOS DU PRÉSIDENT EXÉCUTIF



Jacques Desclaux
Chief Executive Officer

La performance de Roxel dépend pour beaucoup de la confiance que celle-ci inspire à ses clients, ses collaborateurs, ses actionnaires et ses partenaires.

Notre développement pérenne ne sera assuré que par une attitude équitable et honnête envers toutes nos parties prenantes.

Cette confiance naît notamment de la mobilisation des Collaborateurs, de l'organisation et du management dans la réalisation de produits de qualité, dans la défense de la réputation de Roxel et dans le respect de règles de conduites dans les affaires.

À ce titre, les règles de bonnes conduites, priorités de Roxel, ont été codifiées au sein d'une Charte éthique en 2008.

Il s'agit désormais de soutenir davantage le développement de Roxel par la défense de ses valeurs et principes et de réaffirmer l'engagement éthique et la responsabilité de Roxel dans tous ses domaines d'activités.

Nous devons veiller à ce que nos pratiques reflètent nos exigences en matière d'intégrité, de responsabilité et de respect de nos partenaires. Par conséquent, j'ai décidé une refonte de notre Charte Ethique afin de refléter au mieux l'importance de la culture de Roxel dans la conduite des affaires.

Outre le fait qu'elles manifestent l'engagement de Roxel, ces règles de bonne conduite doivent être un facteur de mobilisation de nos organisations et d'amélioration de nos comportements.

Ainsi, le respect de cette Charte doit être l'affaire de chacun d'entre nous, où que nous nous trouvons et quel que soit notre fonction. C'est une voie prioritaire de progrès et d'excellence, vecteur privilégié de notre quête permanente de performance.

Lisez attentivement cette Charte, respectez-la et faites-la respecter autour de vous.

1.3. AVANT-PROPOS DU COMITÉ EXÉCUTIF

Nous nous engageons à faire vivre cette charte Éthique et à l'appliquer au quotidien dans l'esprit et dans la lettre.

L'Éthique concerne le comportement de tous les Collaborateurs du Groupe Roxel à tous les niveaux de l'entreprise, sans exception.

Elle concerne l'ensemble des activités de Roxel comme l'innovation, la conception, la production, la commercialisation, l'administration, la finance, la communication, les ressources humaines, l'hygiène et la sécurité, la logistique, les méthodes ou l'informatique.

Chacun d'entre nous, en tant qu'ambassadeur de Roxel prend l'engagement de respecter cette charte des valeurs.

Le contenu de ce document n'est pas facultatif.

La réputation du Groupe Roxel, la confiance de toutes nos parties prenantes, dépendent de chacun de nous.

1.4. APPLICATION DE LA CHARTE ÉTHIQUE

1.4.1. À qui s'applique cette Charte ?

La Charte Éthique s'applique à tous les Collaborateurs du Groupe Roxel, à tous les mandataires sociaux, les membres du Comité Exécutif de Roxel et les Comités de Direction de Roxel France et Roxel UK.

Elle est établie en version française et anglaise et est disponible sur le site intranet de Roxel.

1.4.2. Comment utiliser cette Charte ?

L'objectif de cette Charte est de nous aider à comprendre ce que l'on attend de nous en tant que Collaborateur du Groupe Roxel. Elle fixe les grands principes.

En plus de cette charte, vous avez à votre disposition un espace dédié à la Compliance sur l'intranet de Roxel France et de Roxel UK.

N'hésitez pas à demander conseil sur les questions éthiques auxquelles vous pourriez être confrontés.

Lisez la Charte dans son intégralité et y référez-vous en cas de questionnement sur un point d'éthique. Dans le cas où vous ne trouveriez pas la réponse, n'hésitez pas à contacter directement le Chief Compliance Officer.

La Charte Éthique ne remplace pas les politiques existantes et vous devez continuer à vous référer à l'ensemble des règles et normes définies sur votre lieu de travail. Cette Charte a été conçue pour offrir un cadre à ces politiques et normes et vous permettre de mieux en comprendre la logique et la finalité.

Roxel reconnaît que la Charte Éthique n'est pas exhaustive et que son contenu pourra être amené à évoluer.

1.5. LES OUTILS AU SERVICE DE L'ETHIQUE

1.5.1. Comité d'Éthique (BEC)

Un Comité d'Éthique a été mis en place pour s'assurer de la mise en œuvre et du respect des valeurs de Roxel au sein de chaque filiale du Groupe.

Le BEC est composé du CEO du Groupe, des Membres du Comité Exécutif et, au besoin, de toutes autres fonctions, lorsqu'un sujet ou une affaire les concerne.



Les domaines de compétence du BEC :

- La mise à jour de la Charte et des règles
- La Charte est mise à jour régulièrement afin de prendre en compte les modifications légales applicables les plus récentes, ainsi que toutes circonstances pertinentes pouvant les justifier
- La mise en place de la Charte doit toujours être menée en conformité avec toutes les réglementations, quelles que soient leur nature et leur autorité d'origine (locale, nationale ou internationale)

1.5.2. Comité des agents et consultants (BAC)

Un Comité des Agents et Consultants a été mis en place pour s'assurer de la mise en œuvre et du respect des procédures de Roxel relatives au choix des intermédiaires.

Le BAC est composé du CEO du Groupe, du VP Marketing and Sales, du Directeur Financier et du Chief Compliance Officer et, au besoin, de toutes autres fonctions, lorsqu'un sujet ou une affaire les concerne.



Les domaines de compétence du BAC :

- Garantit la conformité avec la Procédure Intermédiaire (c'est-à-dire la procédure de sélection et de contrôle des consultants, prestataires de services, et prestataires de services de compensation) en confiant au Chief Compliance Officer la mission de piloter et surveiller la procédure d'approbation des Intermédiaires
- Surveille la mise en place adéquate de la Procédure et traite les éventuels problèmes qui peuvent dériver de sa mise en place
- Valide les recommandations concernant la mise à jour de la Procédure
- Veille, en continu, à la diffusion de la Procédure dans le Groupe
- Est responsable de l'examen des allégations de comportements non-éthiques et de la gestion de leur impact

1.5.3. L'alerte éthique

DÉFINITION

Le bon fonctionnement de Roxel exige que tous les Collaborateurs aient la possibilité d'informer le département Compliance d'un manquement possible ou avéré aux dispositions légales ou réglementaires, aux normes professionnelles ou déontologiques en vigueur ainsi qu'aux procédures internes de Roxel, en matière financière, comptable, de lutte contre la corruption, de pratiques anticoncurrentielles, de divulgation d'informations confidentielles, de conflit d'intérêts, de sécurité des produits et de qualité.

L'alerte éthique est un dispositif d'alerte interne géré sous la responsabilité du Chief Compliance Officer pour Roxel France et sous la responsabilité du Managing Director pour Roxel UK.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le dispositif d'alerte éthique n'a pas pour objet de se substituer aux dispositifs d'alerte déjà existants dans l'entreprise : voie hiérarchique, représentants du personnel...

L'utilisation du dispositif d'alerte éthique par les Collaborateurs ne revêt pas un caractère obligatoire. Aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un salarié au motif que ce dernier n'en aurait pas fait usage. L'utilisation de l'alerte éthique ne peut être effectuée de manière abusive par les lanceurs d'alerte. Ces derniers ne doivent déposer une alerte que s'ils ont des raisons suffisantes et objectives de penser que des faits ou comportements irréguliers ou inadéquats pourraient présenter un risque sérieux pour Roxel ou l'une de ses Sociétés.

L'utilisation du dispositif d'alerte est strictement limitée à la communication de faits allégués qui :

- présentent un caractère grave ou sérieux
- sont présentés de manière objective
- ont été directement constatés par l'émetteur de l'alerte
- sont matériellement vérifiables
- présentent un lien direct et sont strictement nécessaires au périmètre et champ d'application du dispositif d'alerte.

Les faits rapportés doivent exclusivement concerner les domaines suivants :



Comptable



Financier



Lutte contre la corruption



Lutte contre les pratiques anti-concurrentielles



Divulgation d'informations confidentielles



Conflit d'intérêts



Sécurité des produits



Qualité

Les alertes étrangères à ces domaines ne seront pas traitées. Seules seront prises en compte les données pertinentes, en adéquation et en rapport direct avec le champ d'application du dispositif d'alerte et strictement nécessaire à la vérification des faits allégués. L'alerte peut porter sur une ou plusieurs personnes ou toute opération menée au sein de Roxel qui aurait pour effet de porter atteinte aux intérêts de l'entreprise et à son bon fonctionnement.

Roxel France dispose d'une alerte éthique dont le fonctionnement est décrit dans ses procédures et dûment autorisé par la CNIL conformément à la réglementation applicable.

ROXEL UK dispose d'une alerte éthique dénommée « Public Interest Disclosure Policy » déclarée auprès des autorités de tutelle anglaise conformément à la réglementation applicable.

2. LE LEADERSHIP ET LA RESPONSABILITÉ MANAGÉRIALE

2.1. LE MODÈLE DE LEADERSHIP

La pratique du leadership est une réponse aux enjeux actuels de Roxel. Les leaders reconnus savent construire et communiquer une vision de l'avenir qui produit un impact puissant sur leurs équipes. Les leaders sont porteurs de « sens » dans la conduite des affaires.

Roxel s'est engagé en 2014 dans une démarche de leadership afin de mobiliser les acteurs du changement qui ont été sollicités pour développer de nouvelles compétences et répondre collectivement aux challenges de Roxel.

Le modèle de leadership est articulé autour des valeurs suivantes :



Mobiliser autour d'une vision partagée



Manager par l'exemple



Responsabiliser chacun



Gagner en équipe



Oser innover

2.2. LA REPRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ

La réputation de Roxel dépend du comportement de chacun d'entre nous.



Chacun d'entre nous doit :

- Agir en gardant à l'esprit les intérêts de Roxel
- Refléter les Principes Éthiques de Roxel dans notre langage et comportement professionnels
- Veiller à ce qu'il n'y ait pas de confusion entre nos opinions ou intérêts personnels et ceux de la société
- Éviter de donner notre avis sur des collègues et sur leur travail sur des sites de développement professionnel (type LinkedIn)



Nous ne devons pas :

- Parler ou écrire ou prendre tout engagement au nom de Roxel sauf autorisation
- Parler ou écrire sur des sujets hors de notre champ d'expertise
- Utiliser le papier à en-tête ou l'adresse électronique de Roxel pour nos affaires personnelles ou pour exprimer nos points de vue personnels

Roxel a développé un système de délégations de pouvoirs permettant à certains d'engager la société dans des domaines particuliers. Les pouvoirs conférés en vertu de ces délégations doivent permettre d'engager la Société et de faciliter la conduite des affaires. Néanmoins, les engagements pris doivent être conformes aux lois et règlements applicables à Roxel, à nos procédures internes et au contenu des délégations.





2.3. LE RÔLE DU MANAGER

Roxel met en avant ses managers et a développé le leadership. Les managers ont les responsabilités suivantes :

- Donner l'exemple et promouvoir une conduite éthique
- Décider et être force de proposition pour des questions complexes et difficiles
- Apporter leur aide pour toutes demandes de conseil de leurs équipes

Au-delà du comportement quotidien qui se doit d'être exemplaire, quelques gestes simples permettent de démontrer l'importance que les managers attachent à la démarche éthique de Roxel, notamment :

- Toujours avoir la Charte Éthique à portée de main
- Ne jamais demander ni même suggérer aux équipes de ne pas respecter la Charte Éthique
- Prendre le temps d'expliquer la Charte Éthique aux nouveaux Collaborateurs
- Régulièrement réfléchir aux dilemmes éthiques qui peuvent se poser dans l'activité
- Évoquer en détail au cours des entretiens annuels les compétences éthiques, notamment le fait d'obtenir des résultats avec intégrité
- Reconnaître et valoriser le comportement particulièrement éthique d'un Collaborateur

Le leadership et la responsabilité managériale

Les Collaborateurs peuvent aussi hésiter à venir parler aux managers de leurs préoccupations et questions éthiques. Les managers doivent les mettre à l'aise en leur indiquant régulièrement être à l'écoute de leurs éventuelles préoccupations et leur rappelant qu'un Collaborateur ayant fait part, de bonne foi, de ses préoccupations, ne peut faire l'objet de mesures de représailles.

Assurez-vous d'être informé des différentes politiques éthiques du Groupe. Il vous appartient de les faire connaître à vos équipes. Prenez également le temps d'écouter vos Collaborateurs : c'est rarement facile pour eux d'évoquer ce type de questions.

Si vous ne savez pas répondre à leurs questions, il vous incombe de les orienter vers la personne la mieux à même de les conseiller. Les questions éthiques sont rarement simples mais elles ne doivent pas être évitées.

Les objectifs financiers ou commerciaux sont parfaitement compatibles avec les objectifs explicités dans la Charte Éthique. Les intérêts de Roxel ne peuvent jamais être bien servis par des pratiques contraires à l'éthique ou illégales.

Les Principes Éthiques s'appliquent à tous. Plus on a de responsabilités, plus on a un devoir d'exemplarité. Un double standard serait inacceptable et contraire à l'éthique de Roxel.



3. L'ÉTHIQUE DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES



3.1. LA PROTECTION DES ACTIFS

Chacun veille à l'intégrité des actifs de Roxel. Ceux-ci ne sont pas uniquement les meubles, les immeubles ou les biens incorporels identifiés et définis par la loi.

Ils comprennent aussi les idées ou les savoir-faire élaborés par les Collaborateurs de Roxel. Les listes de clients et de sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, notamment concernant la Défense Nationale, les pratiques techniques ou commerciales, les offres commerciales et études techniques, toutes les données ou informations auxquelles les Collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions font partie du patrimoine de Roxel.

Ces éléments font l'objet d'une protection. Ce devoir subsiste nonobstant le départ du Collaborateur.

Aucun fonds, aucun bien de Roxel, n'est utilisé à des fins illicites ou sans rapport avec les activités de Roxel. Ainsi les installations, matériels, fonds, prestations et, d'une façon générale, les actifs de la Société, ne sont pas utilisés à des fins personnelles.

Une utilisation à des fins personnelles n'est autorisée que si elle reste dans des limites raisonnables, si elle se justifie par le besoin d'un juste équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, et se révèle vraiment nécessaire.

Il est interdit d'utiliser ces systèmes et réseaux à des fins illicites, notamment pour transmettre des messages à caractère racial, sexuel ou injurieux.

Chacun s'interdit également d'effectuer des copies illégales des logiciels utilisés par Roxel ou de procéder à une utilisation non autorisée desdits logiciels.

Tous les documents ou informations qui relèvent de la propriété intellectuelle, industrielle et artistique, ou des savoir-faire qui font la force de Roxel sont protégés.

3.2. ANTICORRUPTION

Les objectifs déployés dans le cadre de la Charte Éthique de Roxel coïncident avec le respect des règles de conduite dans les affaires.

Dans le cadre de notre démarche de progrès continu, l'adoption de règles de bonne conduite œuvrant à la lutte contre la corruption est indispensable.

Dans le cadre du développement des réglementations internationales et nationales applicables, Roxel a développé un programme de conformité anticorruption comprenant notamment :



La sélection
des intermédiaires



La réalisation de cartographies
de risques de corruption
et leur traitement



La gestion des
Conflits d'intérêts



La gestion des Cadeaux
et Invitations

N'oublions pas que la lutte contre la corruption est indispensable pour défendre la réputation et les intérêts de Roxel.

3.3. CHOIX DES FOURNISSEURS

Les relations de Roxel avec ses Fournisseurs dépassent le simple achat et la fourniture de biens et de services. Elles sont essentielles au succès à long terme de notre entreprise. Nous sommes jugés sur la qualité des relations que nous entretenons avec nos Fournisseurs. En particulier, nous faisons l'objet de contrôles attentifs sur nos critères de choix et l'engagement de nos Fournisseurs à mener leurs affaires de manière responsable.

Nous sommes fiers de notre réputation d'entreprise qui négocie avec ses Fournisseurs ouvertement et en toute coopération. Nos relations sont basées sur les principes d'impartialité, d'équité, de loyauté, et nous respectons l'indépendance et l'identité propre de nos Fournisseurs.

Roxel s'engage à :

- Sélectionner des fournisseurs sur la base d'appels d'offres ouverts et concurrentiels
- S'assurer que toutes les offres soient comparées et prises en compte de façon équitable et sans favoritisme
- Faire preuve de transparence quant aux procédures d'appels d'offres
- S'assurer que nos attentes en termes d'éthique sont bien comprises et respectées par l'ensemble de nos Fournisseurs quel que soit le pays où ils se trouvent
- Aider nos Fournisseurs à répondre aux attentes de Roxel
- Payer nos Fournisseurs aux échéances et conditions prévues, sauf s'il existe des raisons légitimes de ne pas le faire, comme par exemple l'absence de livraison des marchandises commandées
- S'assurer que nos Fournisseurs ne sont pas dans une situation de dépendance économique excessive de Roxel
- Protéger les informations confidentielles de nos Fournisseurs comme s'il s'agissait des nôtres
- Ne pas imposer des conditions abusives (notamment en matière de paiement, de délai...) à nos Fournisseurs
- Ne pas continuer à travailler avec un Fournisseur qui, de façon répétée, ne satisferait pas à nos attentes ou qui ne respecterait pas nos principes éthiques, notamment en matière de Droits de l'Homme et/ou de lutte contre la corruption.

3.4. CONCURRENCE

Roxel respecte toutes les parties prenantes de son environnement professionnel, y compris ses Concurrents.

Le devoir de Roxel de donner le bon exemple en ce domaine est renforcé par notre position de leader sur le marché de la propulsion tactique.

Le fait de partager avec nos Concurrents des informations portant sur des sujets tels que la tarification, les coûts ou les stratégies de marketing, pourrait donner l'impression qu'il s'y pratique des ententes sur les prix, le partage de territoires ou d'autres sortes de manipulation ou de distorsion de la concurrence.

Dans la plupart des pays, il existe des lois très strictes dans ce domaine dont nous devons avoir connaissance et auxquelles nous devons nous conformer.

Roxel s'engage à :

- Ne communiquer ni ne recevoir aucune information d'ordre commerciale ou stratégique de ses Concurrents
- Ne réaliser aucune pratique anti-concurrentielle

3.5. CONFIDENTIALITÉ

Les informations ont une valeur. Divulguer des informations internes sans y être autorisé peut entraîner une perte de valeur et porter préjudice à Roxel. Nous devons tous assurer la protection des informations internes en suivant strictement les règles du Groupe à ce sujet. Ceux d'entre nous ayant accès à des informations confidentielles relatives à nos partenaires commerciaux ont la même obligation de les protéger contre toute divulgation.

Roxel s'engage à :

- Limiter la divulgation d'informations internes aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance dans l'intérêt de Roxel
- Conserver en toute sécurité toutes les données confidentielles, Clients et Fournisseurs aussi bien celles sous format papier qu'électronique
- Avant de partager une information interne avec des personnes externes à Roxel, vérifier ce que nous avons le droit de communiquer et s'assurer de la conclusion d'un accord de confidentialité si nécessaire
- Ne pas discuter ou travailler sur des informations internes dans des lieux publics où les conversations peuvent être entendues et la sécurité des données compromises

Toute information (écrite, électronique, verbale ou sous toute autre forme) non disponible pour le public et à laquelle vous avez eu accès en votre qualité de Collaborateur de Roxel, doit être considérée comme interne. Le fait de les révéler, même à des amis de confiance, n'est pas acceptable. Cela peut nuire aux intérêts de Roxel.

3.6. RESPECT DE LA VIE PRIVÉE ET DONNÉES PERSONNELLES

Nous avons tous droit au respect de notre vie privée. Roxel s'est engagé notamment à respecter les données personnelles concernant l'ensemble de ses parties prenantes et notamment ses Collaborateurs et ses partenaires commerciaux. Roxel ne collecte et ne conserve que les seules données nécessaires à ses activités.

Roxel s'engage à :

- S'assurer que les personnes pour lesquelles elle collecte des données personnelles sont informées du type d'information collectées et de l'utilisation de ces informations
- Collecter uniquement les données personnelles qui sont nécessaires
- Nous assurer de ne transmettre de telles informations, en interne à Roxel, qu'aux seules personnes habilitées et qui ont un besoin légitime d'en avoir connaissance
- Nous assurer que les données personnelles sont conservées en toute sécurité
- Demander conseil avant de transférer des données personnelles hors du pays dans lequel elles ont été collectées
- Garantir le droit de nos collègues au respect de leur vie privée
- Nous assurer du respect de ces principes par les prestataires auxquels nous pourrions confier la collecte ou l'utilisation de données personnelles
- Communiquer des données personnelles à une personne extérieure à Roxel, sauf en cas d'obligation légale, recours à des prestataires techniques ou si la personne concernée nous y a autorisés. La perte de données personnelles peut entraîner des conséquences juridiques, impacter la réputation de Roxel et peut porter préjudice aux personnes dont les données ont été perdues.

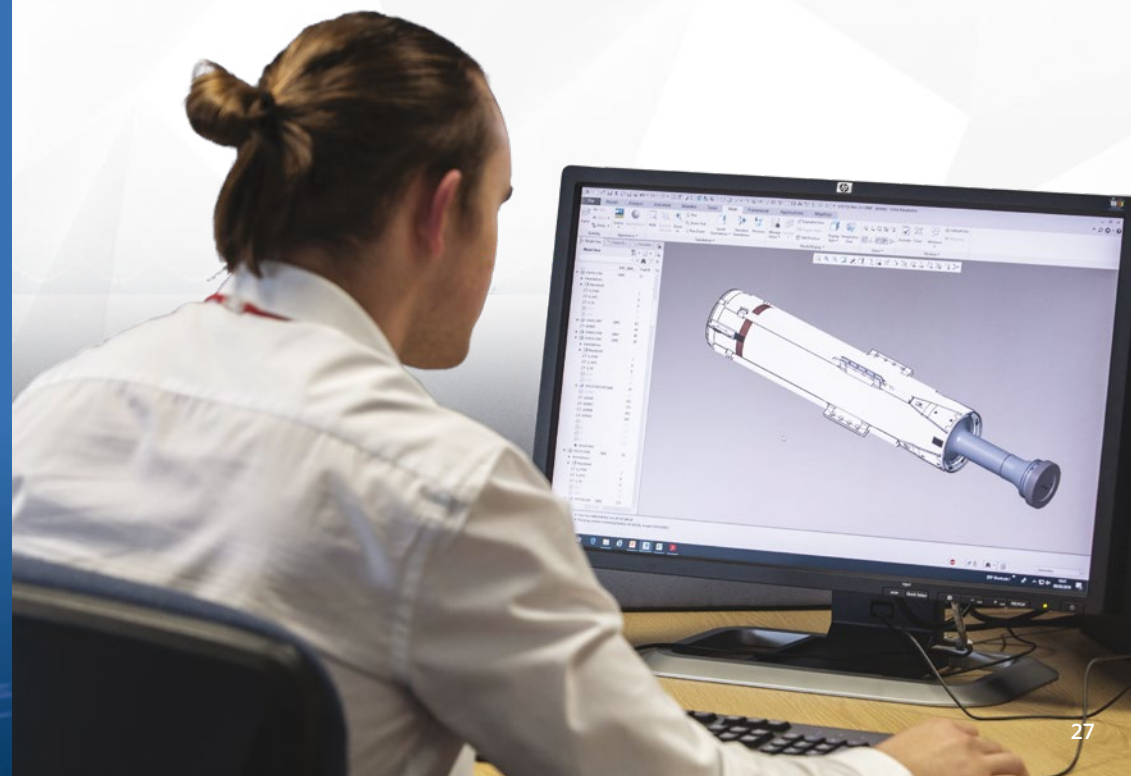
3.7. PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET SAVOIR-FAIRE

La propriété intellectuelle de Roxel est l'un de ses atouts les plus précieux.

Elle comprend les brevets, les designs, les marques, les copyrights, les informations confidentielles et d'autres informations de nature exclusive comme le savoir-faire.

Roxel veille à établir, protéger, maintenir et défendre ses droits de propriété intellectuelle dans tous les domaines commerciaux ainsi que d'en faire un usage responsable, le tout en conformité avec les lois et règlements applicables.

Par ailleurs, Roxel met en œuvre une politique attractive pour encourager ses Collaborateurs à développer davantage son savoir-faire et son portefeuille de droits de propriété intellectuelle.



3.8. MÉDIAS SOCIAUX

Facebook, YouTube, Wikipédia et blogs... Autant d'exemples de médias sociaux, des réseaux d'échange en ligne qui permettent l'engagement social et le partage de contenus.

Au vu de l'importance croissante de ces médias sociaux, l'élaboration par Roxel de recommandations est cruciale pour nous guider dans notre utilisation des différents réseaux, tant au travail qu'à l'extérieur.

Les médias sociaux peuvent avoir un énorme impact sur Roxel. En tant qu'outils de communication externes, seules les personnes désignées par le Président Exécutif sont autorisées à communiquer avec les médias sociaux pour le compte de Roxel. Aucune autre personne n'est habilitée à représenter Roxel sur les différents canaux de médias sociaux.

N'oublions pas que les médias sociaux sont un environnement totalement ouvert ; les commentaires diffusés en ligne sont publics et restent en permanence.

Les Collaborateurs de Roxel :

- Veillent à toujours respecter leurs obligations de confidentialité figurant dans leurs contrats de travail, ainsi que toutes les autres obligations applicables
- N'utilisent pas l'identité visuelle de Roxel, notamment les logos, qui est réservée aux éventuels profils officiels de Roxel sur les médias sociaux
- En cas de crise, d'accident ou d'incident survenu au sein de la société, les Collaborateurs évitent de s'exprimer, de propager des allégations ou des rumeurs sur les médias sociaux
- Sont discrets sur les canaux de médias sociaux quant à leur activité professionnelle et leurs responsabilités au sein de Roxel. Ce type de renseignements peut comporter des informations sensibles, voire protégées.
- Sont toujours honnêtes dans leurs déclarations
- Sont les ambassadeurs de Roxel et à ce titre ils sont toujours conscients que leurs activités personnelles sur les réseaux sociaux peuvent être interprétées comme représentatives de Roxel
- Appliquent les mêmes règles de comportement et de courtoisie en ligne que dans le monde réel



3.9. CONTRÔLE DES IMPORTATIONS ET DES EXPORTATIONS

Roxel conçoit et fournit des produits et services de haute technologie à ses clients qui sont intégrés dans des systèmes destinés aux forces armées et à la sécurité nationale.

Ces produits et services peuvent garantir pour les Etats la paix intérieure et internationale mais aussi représenter une menace s'ils tombent entre de mauvaises mains.

Tout non-respect de la législation en matière de contrôle des exportations et des importations est susceptible d'empêcher Roxel de réaliser des affaires sur des marchés clés et peut se traduire par de lourdes pénalités, tant pour Roxel que pour ses Collaborateurs.

Roxel se conforme strictement aux dispositions de contrôle des exportations et transferts de biens et de technologies en vigueur dans chaque pays d'intervention et a initié des standards des plus exigeants, applicables à l'ensemble de ses Filiales et de ses Collaborateurs.



3.10. QUALITÉ ET AMÉLIORATION CONTINUE

Roxel conçoit et développe des produits de haute technicité. La confiance exprimée par nos parties prenantes, Clients ou Fournisseurs, est fondée en partie sur notre capacité à garantir l'application des exigences les plus strictes en matière de qualité.

Roxel s'est engagée dans une démarche d'amélioration continue qui passe notamment par ses certifications ISO9001, ISO14001 et EN9100.

Cette démarche Qualité applique scrupuleusement les sept principes du management de la qualité :

- L'écoute du Client : comprendre et satisfaire au mieux le besoin du Client
- Le leadership : définir les meilleures orientations pour l'entreprise
- L'engagement des Collaborateurs : développer et mieux exploiter les aptitudes des Collaborateurs
- L'approche processus : gérer les ressources et activités comme un processus
- L'amélioration continue : placer cet objectif comme vecteur de la performance globale du Groupe
- La prise de décision par une approche factuelle : fonder la prise de décision sur l'analyse des données et des informations
- Les relations mutuellement bénéfiques avec les parties prenantes : créer des synergies augmentant notre capacité à créer de la valeur

Afin de renforcer cette démarche Qualité, Roxel a, par ailleurs, déployé depuis 2014 le Lean-Six-Sigma au sein du Groupe par la sensibilisation de tous les salariés et la formation de nouveaux Green Belt et Black Belt chargés de la conduite de nos chantiers d'amélioration.

Enfin, la démarche de leadership responsabilise chacun des managers et fédère l'ensemble des Collaborateurs autour d'une vision commune et positive.

4. LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE ROXEL

4.1. ROXEL COMME EMPLOYEUR

4.1.1 Santé, hygiène et sécurité

Toute personne travaillant pour, ou avec Roxel, a droit à un environnement de travail sain, sûr et sans risque. La sécurité au travail repose sur chacun d'entre nous.

Roxel s'engage à :

- Prendre toutes les précautions raisonnables afin de maintenir un environnement de travail sûr et sain
- Former ses Collaborateurs aux comportements appropriés en cas d'urgence et au respect des procédures applicables en matière de santé, hygiène et sécurité

4.1.2 Diversité et égalité hommes/femmes

Roxel soutient et promeut la diversité et l'égalité hommes / femmes.

Dans ce cadre, Roxel s'engage à ne pratiquer aucune discrimination à l'encontre de ses Collaborateurs notamment en raison de leur sexe, leur situation familiale, leur âge, leurs opinions politiques ou religieuses, leur activité syndicale, leurs origines, leur race, leur couleur ou leur handicap.

4.1.3 Harcèlement

Roxel s'engage au respect du droit à la dignité humaine qui est un principe fondamental dans notre façon de travailler. Tout comportement ou action pouvant aller à l'encontre de ce droit, et en particulier toute forme de harcèlement moral, est inacceptable.

Roxel s'engage à :

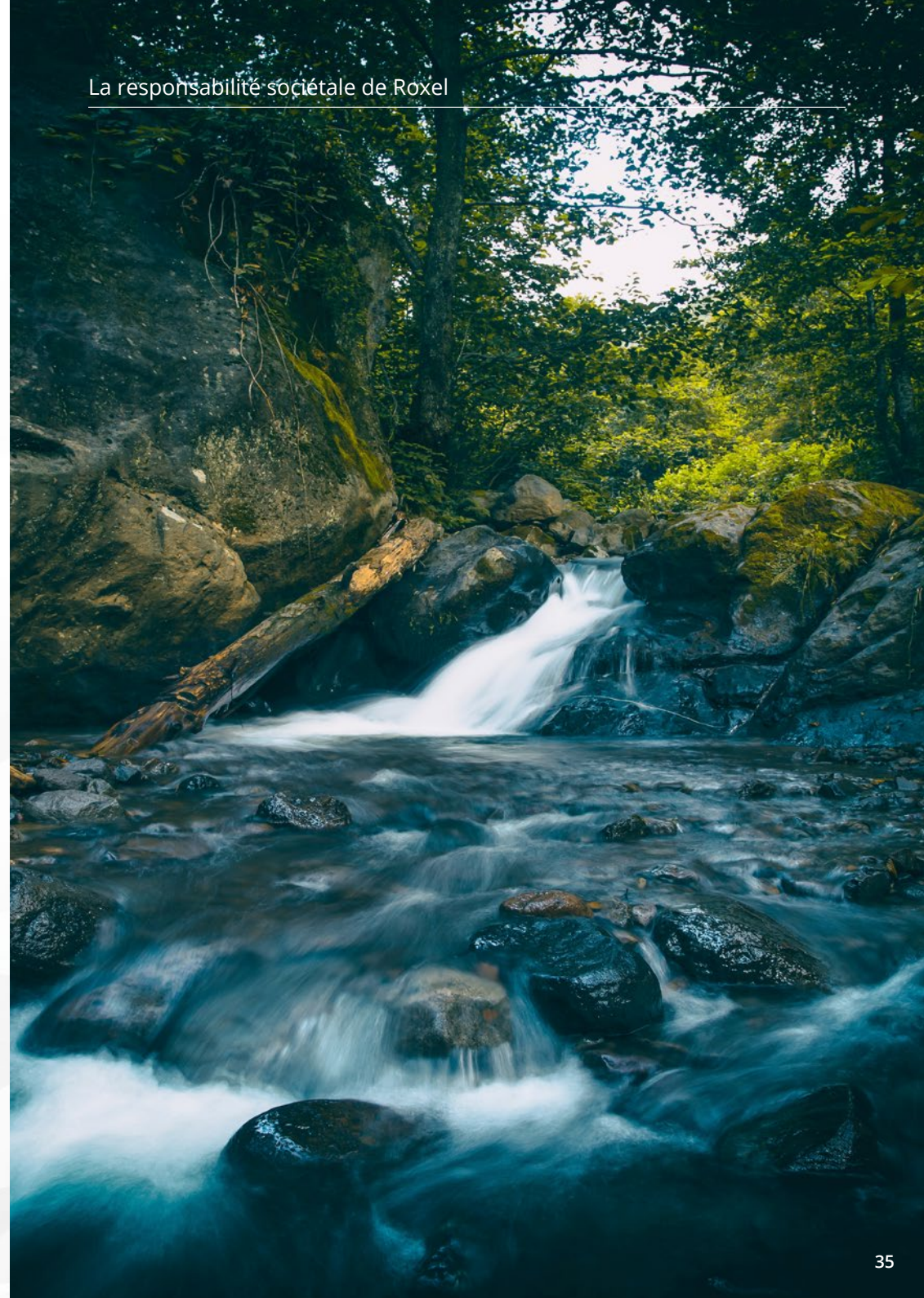
- Soutenir et promouvoir des lieux de travail exempts de toute forme de harcèlement moral ou sexuel
- Être respectueux de ses Collaborateurs : traiter nos collègues de travail et nos partenaires commerciaux comme nous aimerions qu'ils nous traitent

4.2. L'ENVIRONNEMENT

Roxel respecte l'environnement et s'efforce de minimiser son impact écologique. Nous avons pour objectif de communiquer ouvertement sur nos réalisations en ce domaine comme sur nos défis. De nombreuses activités, nécessaires à la commercialisation de nos produits, ont un effet direct sur l'environnement. Il est de la responsabilité de chacun de chercher à réduire cet impact lorsque c'est possible. En ce domaine, chaque petit geste compte.

Roxel s'engage à :

- Développer des initiatives en faveur de l'environnement
- Rapporter tout déversement ou émission inhabituels dans l'eau ou l'air à notre responsable hiérarchique ou à notre responsable de l'hygiène et de la sécurité
- Prendre toute mesure nécessaire pour se conformer aux réglementations françaises, anglaises, européennes et internationales en matière d'infractions environnementales



5. ANNEXES

5.1. GLOSSAIRE

Agent commercial

Conformément aux dispositions de la loi n°91-593 du 25 juin 1991, est une personne physique ou morale chargée, au nom et pour le compte de Roxel, de négocier et éventuellement conclure des Contrats Commerciaux. Agit dans le cadre d'un contrat signé avec Roxel pour une durée déterminée.

Agent Public

Personne détenant une charge/ fonction législative, administrative ou judiciaire dans un pays donné (comprenant tous niveaux et sous-divisions d'un Gouvernement, du national au local), qu'elle soit nommée ou élue; toute personne exerçant une fonction publique dans un pays donné, y compris les agences publiques ou les entreprises publiques ; et tout officiel/fonctionnaire ou agent d'une organisation publique internationale.

Cadeaux et Invitations

Comprend tout objet de valeur ou toute forme de voyage, hébergement, repas, subsistance, rafraîchissements, divertissement, possibilité de faire des études ou suivre des cours ou tout autre avantage offert ou reçu par un collaborateur ou par Roxel.

Client

Entité (publique ou privée) avec laquelle Roxel a signé ou signera un Contrat Commercial ou un Contrat d'Offset.

Collaborateur

Désigne les salariés, les cadres dirigeants et les mandataires sociaux de Roxel.

Concurrent

Signifie toutes sociétés ou acteurs intervenant tout ou partie sur le marché de la propulsion tactique.

Conflit d'intérêt

Il se manifeste par un conflit entre la mission d'un Collaborateur et ses intérêts privés, susceptible d'influencer la manière dont il exerce ses fonctions. En d'autres termes, le conflit d'intérêt peut potentiellement remettre en cause la neutralité et l'impartialité avec lesquelles le Collaborateur doit accomplir sa mission du fait de ses intérêts personnels.

Consultant

Personne physique ou morale autorisée, de quelque nationalité que ce soit, ayant signé un accord avec Roxel, en vue de promouvoir, assister, conseiller et apporter son soutien aux activités de vente et de marketing de Roxel.

Contrat Commercial

Contrat de vente pour la fourniture de produits et/ou services signé et en vigueur entre Roxel et un Client.

Corruption

La corruption recouvre les pratiques suivantes :

1/ le fait de promettre, d'offrir ou d'accorder, directement ou indirectement, un avantage indu à toute personne qui dirige une entité du secteur privé ou travaille dans une telle entité, en quelque qualité que ce soit, pour elle-même ou pour une autre personne, afin que, en violation de ses devoirs, elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte

2/ le fait pour toute personne qui dirige une entité du secteur privé ou qui travaille dans une telle entité, en quelque qualité que ce soit, de solliciter ou d'accepter, directement ou indirectement, un avantage indu, pour elle-même ou pour une autre personne, afin d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte en violation de ses devoirs

Dirigeant

Signifie, selon le cas, le Chief Executive Officer de Roxel (SAS), le Managing Director de Roxel UK, le Président Directeur Général de Roxel France ou tout cadre supérieur à qui un Dirigeant peut décider de déléguer des pouvoirs spécifiques délimités par écrit pour l'exercice de ses responsabilités selon cette politique.

Dons ou Contributions

Désigne tous les dons ou contributions financières ou non, versés par Roxel à des associations ou des fondations.

Fournisseur

Signifie tout prestataire ou tout sous-traitant qui fournit des prestations de services ou des produits à Roxel.

Intermédiaire

Soit un Consultant, un Prestataire de Service, un Prestataire de Service Offset, ou un Agent Commercial.

Paiements de facilitation

Paiements non officiels de faibles montants (de quelques euros à quelques dizaines d'euros) à des Agents Publics Étrangers afin d'accélérer ou d'obtenir des procédures administratives quotidiennes. Dans les Pays Domestiques, ils sont interdits par la loi.

Pays Domestiques

France et Royaume-Uni.

Prestataire de Service

Toute entité, quelle que soit sa nationalité, ayant signé un accord avec Roxel dans le cadre de son activité ordinaire, autorisée à fournir des services particuliers mais non directement liés à la conclusion d'un Contrat Commercial (ex : intelligence économique, enquêtes marketing). Un Prestataire de Service permet de faciliter l'accès à un marché ou à un client.

Prestataire de Service de Compensation

Toute entité commerciale dédiée à la compensation (ou le service dédié d'entreprises commerciales ou industrielles) qui peuvent assister Roxel dans la réalisation de ses obligations de compensation, au travers de projet d'ingénierie, d'opérations bancaires, l'échange de crédits compensation et/ou au moyen de la capture de flux commerciaux éligibles.

Représentation

Le document devant être signé par le représentant légal d'un Intermédiaire potentiel, tel qu'annexé au questionnaire, par lequel l'Intermédiaire confirme qu'il reconnaît et s'engage à respecter les dispositions de la Convention anti-corruption de l'OCDE et autres instruments internationaux, ainsi que toute législation en lien applicable dans le pays concerné et qu'il exécutera ses obligations en cohérence avec les lois et réglementations en vigueur. Les conditions de ce document sont non négociables.

Roxel ou Groupe Roxel

Suivant le cas, Roxel SAS et ses Sociétés contrôlées, notamment Roxel France et Roxel UK, individuellement ou collectivement.

Une participation dans le capital social pour laquelle le Groupe Roxel détient moins de 50% des droits de vote à l'Assemblée Générale, ou le droit de nommer ou retirer des administrateurs, en ayant moins de la majorité des droits de vote dans les Conseils d'Administration.

Sociétés Affiliées / Filiales

Dans le cadre de cette Procédure, les Joint Ventures conjointement détenues sont considérées comme des Sociétés Affiliées.

5.2. ABRÉVIATIONS

BAC (Business Advisory Committee)
Comité sur les Intermédiaires

BEC (Business Ethic Committee)
Comité d'Éthique

OCDE
Organisation de Coopération et de Développement Économiques





www.roxelgroup.com