

Charte Éthique

KEELP

« Nos valeurs guident nos décisions. Nos engagement construisent la confiance »

SOMMAIRE

ÉDITORIAL	1
DÉFINITIONS	2
I. UN CODE D'ÉTHIQUE : POURQUOI ?.....	3
II. UN CODE D'ÉTHIQUE : POUR QUI ?.....	4
III. LE MANAGEMENT ÉTHIQUE	4
IV. VALEURS COMMUNES.....	5
1. Le respect	5
2. L'intégrité	6
3. La responsabilité.....	7
V. PRINCIPES D'ACTION QUOTIDIENS.....	9
1. L'exemplarité des collaborateurs et dirigeants	9
2. Intégrité et conformité.....	9
3. Intégrité et conformité.....	10
4. Culture d'entreprise et coopération	10
5. Relation avec nos parties prenantes	10
VI. MISE EN ŒUVRE DU CODE D'ÉTHIQUE	11
1. Intégration dans les filiales et métiers	11
2. Comité d'éthique KELP.....	11
3. Dialogue éthique et conseil.....	11
4. Droit d'alerte et protection des lanceurs d'alerte.....	12

ÉDITORIAL

La réussite de KELP et son avenir reposent sur la confiance qu'elle inspire à ses collaborateurs, à ses partenaires publics ou privés, et plus largement à toutes ses parties prenantes.

Cette confiance repose en grande partie sur le respect des principes éthiques qui guident notre manière de travailler. Dès sa création, KELP s'est dotée de règles de conduite claires, régulièrement mises à jour pour tenir compte des évolutions légales, sociales et environnementales.

Ce code d'éthique exprime les valeurs fondatrices de notre entreprise : **respect**, **intégrité**, et **responsabilité**. Ces principes doivent guider chacun de nous – dirigeants, managers, collaborateurs – dans toutes les situations professionnelles, en France comme à l'international.

Je vous invite à lire ce code avec attention, à le faire vivre dans vos décisions quotidiennes, et à le respecter avec rigueur. Il constitue un socle commun pour continuer à bâtir un modèle de croissance durable, fondé sur l'exemplarité.

Le respect de ce code est l'affaire de tous, et il contribuera à faire de KELP une entreprise engagée, fiable et responsable.

Jules DUMAS ROZOY
Président de la société

DÉFINITIONS

Dirigeant : désigne les mandataires sociaux de chaque entité composant le Groupe.

Entité : désigne l'ensemble des sociétés, en France et à l'international, « contrôlées » directement ou indirectement par KELP ou l'un de ses Métiers, selon la définition du contrôle au sens des articles L. 233-3 et L. 233-16 du Code de commerce français (contrôle de droit et de fait inclus).

Groupe : désigne la société KELP, SAS au capital de 10 000,00 €, immatriculée au RCS de Montpellier sous le n° 979 409 687, dont le siège social est situé au 507 Avenue du Père Prévost, 34090 Montpellier, ainsi que l'ensemble des entités qu'elle contrôle.

Manager : désigne toute personne exerçant une fonction d'encadrement ou de pilotage d'équipe. Bien que KELP ne dispose pas à ce jour de fonctions de management intermédiaire, cette définition est incluse à titre anticipatif, en prévision de l'évolution de l'organisation. Chaque Métier pourra, le moment venu, adapter cette notion à la nature de ses activités, dans le respect du cadre général défini par le Groupe.

Métier : désigne, dans le présent document, la société KELP et chacune de ses branches opérationnelles, à savoir à ce jour : KELP Énergies, KELP Maintenances, KELP Systèmes, KELP Thermiques et KELP Bureau d'études.

Responsable de l'éthique et Responsable de la conformité : le Responsable de l'éthique, désigné au sein de chaque Métier et au niveau du Groupe, est en principe le Président de la société. Il est chargé de déployer le code d'éthique, le code de conduite anticorruption, les programmes de conformité et les politiques internes. Il peut s'appuyer sur un Responsable de la conformité, nommé pour assurer la mise en œuvre opérationnelle de ces engagements.

I. UN CODE D'ÉTHIQUE : POURQUOI ?

La réputation et la solidité du Groupe KELP reposent sur la confiance de ses parties prenantes, de ses collaborateurs et de ses dirigeants. Cette confiance découle du respect de trois valeurs fondamentales : **le respect, l'intégrité et la responsabilité.**

Ces valeurs guident les actions de tous les Métiers du Groupe. Le présent code d'éthique a pour objectif de les faire vivre au quotidien et d'encourager un **comportement exemplaire**, en toute circonstance.

Il rassemble les dirigeants et les collaborateurs autour d'un socle commun, destiné à éclairer les décisions que chacun peut être amené à prendre, quel que soit son niveau de responsabilité.

Pour traduire concrètement ces principes, des **documents complémentaires** ont été élaborés :

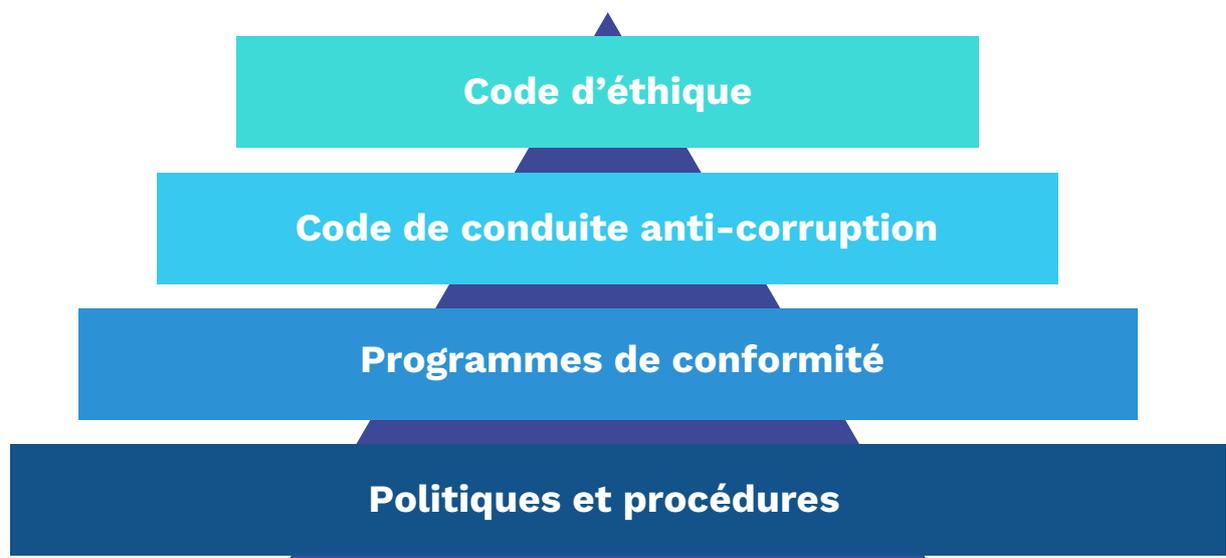
- Un **code de conduite anti-corruption**, qui détaille les comportements à adopter pour éviter tout risque d'atteinte à l'éthique,
- Des **programmes de conformité**, portant sur des enjeux spécifiques (ex. : conflits d'intérêts, pratiques anticoncurrentielles),
- Des **politiques internes**, comme celle relative aux cadeaux et invitations.

Ces documents font partie intégrante du dispositif éthique du Groupe. Ils peuvent être complétés, si besoin, par des **procédures spécifiques à chaque Métier.**

À la date du présent code, les programmes de conformité actifs au sein du Groupe portent principalement sur :

- *les conflits d'intérêts*
- *la concurrence*
- *les cadeaux et invitations*

(Les autres programmes seront activés en fonction de l'évolution des activités du Groupe.)



II. UN CODE D'ÉTHIQUE : POUR QUI ?

Le présent code d'éthique s'applique à tous les collaborateurs et dirigeants du Groupe, dans le cadre de leurs activités, quelle que soit l'Entité, le projet ou le pays concerné.

Il est également destiné à être partagé avec toutes les parties prenantes avec lesquelles nous collaborons. Nous attendons de celles-ci qu'elles respectent ce code ou adoptent des standards équivalents à ceux que nous fixons.

Les dirigeants du Groupe sont responsables de veiller à l'application complète et effective du code d'éthique. Ils sont soutenus dans cette mission par les Responsables de l'éthique, chargés de sa mise en œuvre quotidienne et de son appropriation par tous.

En cas de joint-venture contrôlée conjointement par KELP et un partenaire, et lorsque le respect du code d'éthique ne peut être directement requis, il sera nécessaire que le partenaire s'engage contractuellement à respecter des standards éthiques au moins équivalents à ceux du Groupe.

III. LE MANAGEMENT ÉTHIQUE

Le Groupe KELP est convaincu que toute démarche éthique commence par l'exemplarité de ses dirigeants. Leur capacité à incarner les valeurs du Groupe — **respect, intégrité** et **responsabilité** — est essentielle pour entraîner l'adhésion des collaborateurs présents et futurs.

Les dirigeants doivent faire preuve du plus haut niveau d'exigence éthique et porter cette exigence dans toutes leurs interactions professionnelles.

Il leur est notamment demandé :

- de s'interdire tout comportement contraire au présent code ;
- d'adopter une posture juste et équitable, bannissant toute forme de discrimination ou de traitement différencié injustifié ;
- de faire du respect de soi et des autres un principe central, en condamnant fermement tout comportement de harcèlement, propos sexiste, injurieux ou portant atteinte à la dignité des personnes ;
- d'intervenir sans délai et de manière appropriée face à toute situation contraire à l'éthique.

Ces principes s'appliqueront également à toute personne amenée à exercer des responsabilités d'encadrement au sein de KELP ou de ses filiales.

IV. VALEURS COMMUNES

Être un acteur économique respectueux, intègre et responsable

1. Le respect

Le respect est une valeur fondamentale au sein du Groupe KELP. Il doit guider les comportements de chacun, aussi bien en interne — entre collaborateurs et dirigeants — qu'en externe, dans nos relations avec toutes les parties prenantes (clients, fournisseurs, autorités, partenaires...).

Chaque entité du Groupe veille à ce que toute personne avec laquelle elle interagit soit traitée avec considération et dignité.

Vis-à-vis des collaborateurs et dirigeants

Le Groupe s'engage à mener une politique de ressources humaines équitable, sans distinction de sexe, d'origine ethnique, de religion, de handicap, d'âge, d'orientation sexuelle ou de nationalité. Il promeut l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines (formation, évolution, rémunération, etc.) ainsi que la diversité des profils.

KELP veille également au respect de la vie privée de ses collaborateurs et dirigeants, notamment en matière de données personnelles, et met tout en œuvre pour garantir leur sécurité et leur santé au travail.

En retour, il est attendu de chacun qu'il incarne cette valeur de respect dans ses comportements quotidiens, que ce soit :

- envers ses collègues et ses interlocuteurs internes ;
- ou envers les partenaires extérieurs du Groupe.



Vis-à-vis des parties prenantes

Le respect est au cœur de nos relations avec les tiers : autorités, clients, partenaires, prestataires, fournisseurs ou actionnaires. Chacune de nos interactions doit se faire dans un esprit d'honnêteté, de loyauté et d'équité.

Le Groupe attend en retour de ses parties prenantes un comportement empreint du même respect mutuel.



Enfin, KELP s'engage à respecter et promouvoir les droits humains fondamentaux, notamment :

- les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies ;
- les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), en particulier sur le travail forcé et le travail des enfants ;
- et les principes du Pacte mondial des Nations unies.

2. L'intégrité

L'intégrité est une exigence fondamentale pour l'ensemble du Groupe KELP. Elle repose sur le respect strict des lois, des règlements applicables et des normes internes, en particulier dans les domaines suivants :

- lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
- droit de la concurrence ;
- protection des données personnelles ;
- conformité aux sanctions économiques et aux embargos ;
- prévention des conflits d'intérêts ;
- santé, sécurité, hygiène au travail ;
- respect des droits humains et des libertés fondamentales ;
- préservation de l'environnement.

Ces principes sont détaillés dans le code de conduite anti-corruption et les différents programmes de conformité du Groupe. Ils peuvent être complétés par des politiques, procédures et recommandations spécifiques.

Chaque Métier est responsable de former ses collaborateurs et dirigeants afin de prévenir tout comportement illicite ou contraire à l'éthique, susceptible d'engager leur responsabilité individuelle, celle de leur entité ou celle du Groupe.

Ainsi, nous attendons de chacun :

- qu'il possède une connaissance minimale des règles applicables à son activité ;
- qu'il s'interroge régulièrement sur la légalité et l'éthique de ses actions ;
- qu'il sollicite conseil en cas de doute, auprès de sa hiérarchie, du service juridique, du Responsable de la conformité ou du Responsable de l'éthique.

Tout manquement pourra faire l'objet de sanctions internes, mais également de poursuites judiciaires ou administratives. Il est donc essentiel de s'approprier ces règles et de les appliquer au quotidien.



3. La responsabilité

L'éthique professionnelle repose sur la responsabilité de chacun, qu'il soit dirigeant ou collaborateur. Cette responsabilité consiste à respecter les valeurs et les règles posées dans le présent code d'éthique, dans le code de conduite anti-corrruption, les programmes de conformité et les politiques du Groupe, ainsi que dans les éventuelles procédures propres à chaque Métier.

Les dirigeants (et managers, le cas échéant) sont les premiers garants de cette éthique. Ils ont pour mission de promouvoir cette culture au sein de leurs équipes à travers des actions de communication, de sensibilisation et de formation.

Le non-respect des règles décrites dans ce code peut exposer les collaborateurs ou dirigeants à des sanctions disciplinaires ou juridiques. Le Groupe se réserve le droit de se constituer partie civile en cas d'infraction grave et délibérée.

Au-delà de la conformité, cette responsabilité engage aussi le Groupe sur le plan **sociétal et environnemental**. En tant qu'acteur de la transition énergétique, KELP a conscience de son impact et s'engage à adopter les standards internationaux les plus élevés en matière de RSE.

Une charte RSE dédiée à nos fournisseurs et sous-traitants formalise nos attentes en matière de :

- lutte contre la corruption,
- respect des droits humains et du droit du travail,
- protection de la santé et de la sécurité,
- et préservation de l'environnement.

Enfin, dans un souci de responsabilité sociale, le Groupe soutient activement le mécénat, afin de renforcer ses liens avec les communautés locales dans les territoires où il intervient.

V. PRINCIPES D'ACTION QUOTIDIENS

1. L'exemplarité des collaborateurs et dirigeants

Chez KELP, la performance et l'impact positif reposent sur le professionnalisme, la loyauté et l'engagement de chacun.

Chaque collaborateur et Dirigeant s'engage à :

- respecter les valeurs du Groupe dans ses décisions et comportements ;
- faire preuve de loyauté envers son entité et le Groupe ;
- tenir ses engagements, en interne comme à l'égard des tiers ;
- adopter une posture responsable dans ses communications internes et externes.

2. Intégrité et conformité



RESPECT DES DROITS HUMAINS

KELP rejette toute forme de travail forcé, de travail des enfants, de discrimination ou d'exploitation. Cet engagement s'étend à l'ensemble de notre chaîne de valeur, incluant partenaires, fournisseurs et sous-traitants.



RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

La mission de KELP est au service direct de la transition énergétique. Nous agissons pour réduire l'empreinte carbone de nos clients, tout en minimisant la nôtre. Chaque collaborateur est invité à adopter un comportement exemplaire et écoresponsable.



HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

La sécurité est une priorité. Nous respectons scrupuleusement les normes en vigueur et veillons à maintenir des environnements de travail sûrs, sains et bienveillants.



NEUTRALITÉ POLITIQUE ET CONVICTIONS PERSONNELLE

Chacun est libre de ses opinions, dans le respect de la neutralité de l'entreprise. Aucun engagement personnel ne peut engager le nom de KELP.

3. Intégrité et conformité

Conflits d'intérêts

Tout collaborateur doit signaler sans délai une situation de conflit d'intérêts et s'abstenir d'y participer. L'honnêteté prévaut dans toutes les situations.

Anti-corruption et lutte contre la fraude

KELP applique une politique de tolérance zéro en matière de corruption, trafic d'influence ou fraude. Un code de conduite anti-corruption encadre nos pratiques.

Protection des données

Nous protégeons les données personnelles, en conformité avec le RGPD et les meilleures pratiques de cybersécurité.

Conformité financière et réglementaire

La transparence guide notre communication financière. Toute opération, transaction ou information sensible est encadrée par nos procédures internes. Les règles relatives aux sanctions économiques, embargos, exportations et concurrence sont strictement respectées.

4. Culture d'entreprise et coopération

Protection des actifs

Chacun est responsable de préserver les ressources du Groupe : données, outils, savoir-faire, réputation.

Solidarité intra-groupe

Les relations entre les filiales du Groupe doivent être empreintes de loyauté et de coopération. L'intérêt collectif prévaut dans toutes les interactions internes.

5. Relation avec nos parties prenantes

Clients

La satisfaction client repose sur la qualité, la transparence et l'engagement. Nos standards incluent l'éthique, la sécurité et l'impact environnemental.

Fournisseurs et sous-traitants

Nous attendons d'eux qu'ils partagent nos exigences éthiques, sociales et environnementales, en lien avec notre charte RSE.

Investisseurs et parties prenantes financières

Nous favorisons un dialogue transparent, sincère et régulier avec nos investisseurs. Nos comptes et nos actions sont documentés et conformes aux normes applicables.

VI. MISE EN ŒUVRE DU CODE D'ÉTHIQUE

Le respect et l'application effective du code d'éthique sont au cœur de la stratégie de KELP. Nous mettons en place les outils nécessaires pour garantir son appropriation par tous et son application à tous les niveaux de notre organisation.

1. Intégration dans les filiales et métiers

Chaque filiale ou entité opérationnelle de KELP est responsable de la mise en œuvre du présent code, ainsi que des politiques de conformité associées, notamment le code de conduite anti-corruption.

Des déclinaisons ou compléments peuvent être adoptés pour tenir compte des spécificités de chaque filiale (juridiques, géographiques, sectorielles), sous réserve de validation par le/la Responsable éthique Groupe.

Les documents de référence sont mis à disposition des collaborateurs via les outils internes (intranet, formations, supports RH) et doivent être connus de chacun.

2. Comité d'éthique KELP

Un **Comité éthique** est institué au niveau de KELP Holding. Il peut être décliné localement dans les filiales. Ce comité est chargé :

- de suivre les actions de prévention et de sensibilisation,
- d'évaluer l'efficacité des dispositifs de conformité,
- de proposer des améliorations ou adaptations au code.

Il peut être saisi pour toute question éthique complexe, en lien avec la Direction ou la Gouvernance du Groupe.

3. Dialogue éthique et conseil

La culture du dialogue est encouragée. Toute personne confrontée à un doute éthique peut solliciter :

- sa hiérarchie,
- le/la Responsable conformité,
- le/la Responsable éthique,
- la Direction juridique ou RH.

Nous voulons garantir que chaque question soit prise au sérieux et traitée avec bienveillance, dans un esprit de respect mutuel.

4. Droit d'alerte et protection des lanceurs d'alerte

KELP met en place un dispositif d'alerte éthique permettant aux collaborateurs (y compris temporaires, prestataires ou sous-traitants) de signaler tout comportement contraire aux principes du présent code.

Les signalements peuvent être adressés :

- à la hiérarchie,
- aux Responsables RH ou éthique,
- ou via la boîte mail contact de KELP (*contact@kelp-group.com*).

Conformément aux textes en vigueur, toute alerte émise de bonne foi est protégée. L'anonymat et la confidentialité sont garantis, et aucune mesure de représailles ne sera tolérée à l'encontre d'un lanceur d'alerte.

Les modalités de traitement des signalements sont détaillées dans la procédure annexe dédiée.

ANNEXE : PROCÉDURE ET RÈGLES DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS ET DE TRAITEMENT DE L'ALERTE

DÉFINITIONS

Alerte éthique : signalement d'un fait ou d'un comportement contraire à la loi, aux règlements, au Code d'éthique de KELP, à une politique interne, ou portant atteinte à l'intérêt général.

Lanceur d'alerte : toute personne physique (collaborateur, ancien collaborateur, candidat, sous-traitant, fournisseur, partenaire, etc.) signalant de bonne foi un fait entrant dans le cadre de l'alerte.

Bonne foi : le signalement est fait de manière désintéressée, sans volonté de nuire, avec la conviction raisonnable que les faits signalés sont vrais au moment de l'alerte.

Personne visée : toute personne mise en cause dans une alerte.

Canal interne : système confidentiel mis en place par KELP pour permettre le signalement en interne (mail, plateforme sécurisée, etc.).

1 OBJET DE LA PROCÉDURE

La présente procédure définit les conditions de recueil, de traitement et de suivi des alertes éthiques, dans le respect des obligations légales en vigueur, notamment la loi Sapin II, la loi Wasserman, le RGPD et la directive européenne 2019/1937 sur les lanceurs d'alerte.

2 QUI PEUT LANCER UNE ALERTE ?

Toute personne en lien professionnel avec KELP peut déclencher une alerte :

- Collaborateurs permanents ou temporaires ;
- Anciens collaborateurs ;
- Candidats à un recrutement ;
- Sous-traitants, fournisseurs, partenaires ou clients ;
- Membres d'instances de gouvernance.

3 COMMENT LANCER L'ALERTE ?

Canaux internes disponibles :

1. **Responsables internes** (hiérarchie, RH, juridique, conformité, éthique)
2. **Canal sécurisé** :
contact@kelp-group.com
Courrier : Responsable Éthique – KELP – *j.dumasrozy@kelp-group.com*

Forme :

- Signalement écrit ou oral ;
- Description factuelle précise des faits (date, lieu, personnes impliquées) ;
- Possibilité d'anonymat (si légalement autorisé et techniquement possible).

4 TRAITEMENT DE L'ALERTE

- Accusé de réception sous 7 jours ouvrés ;
- Analyse préliminaire de la recevabilité ;
- Enquête interne (si nécessaire), menée en toute impartialité ;
- Retour d'information dans un délai raisonnable (maximum 3 mois à compter de l'accusé de réception) ;
- Archivage sécurisé du dossier.

5 PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

- **Confidentialité** de l'identité du lanceur d'alerte et de la personne visée garantie à chaque étapes
- **Aucune mesure de rétorsion** (licenciement,

rétrogradation, intimidation, etc.) ne peut être prise à l'encontre d'un lanceur d'alerte de bonne foi ;

- Possibilité de recours externe (Défenseur des droits, autorités judiciaires ou administratives, presse en dernier recours).

6 TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES

Conformément au **RGPD**, le traitement des données personnelles issues des alertes repose sur une obligation légale et sur l'intérêt légitime de KELP à prévenir des risques majeurs.

- Données conservées uniquement le temps nécessaire à l'instruction de l'alerte ;
- Droits d'accès, de rectification, de limitation et d'opposition garantis (sauf si cela compromet l'enquête).

7 ENREGISTREMENT ET SUIVI

- Un registre des alertes est tenu par le Responsable éthique, dans le respect des obligations de confidentialité et des délais de conservation ;
- Ce registre est consultable uniquement par les personnes habilitées, sur demande encadrée.

LISTE DES RESPONSABLES DE L'ÉTHIQUE (GROUPE, MÉTIER)

Métier	Nom	Coordonnées (France)
KELP Group	M. Jules DUMAS ROZOY	Adresse : 6 Avenue du Marechal Leclerc 92240 MALAKOFF Tél. : +33 (0)6 18 78 72 21

KELP Group

507 Avenue du Père
Prevost

34090 MONTPELLIER

Tél. : +33 (0)6 18 78 72 21

<https://kelp-group.com>