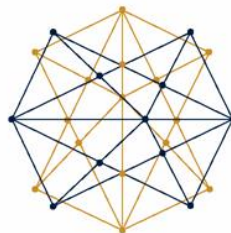


HLD

BUSINESS MAKES SENSE

CODE ÉTHIQUE



Sommaire

Mot du président

Introduction

- I. Règles générales de bonne conduite
 - A. Respect des collaborateurs
 - a. Conditions de travail et respect des droits des collaborateurs
 - b. Santé et sécurité au travail
 - c. Lutte contre la discrimination et le harcèlement
 - d. Confidentialité et protection des données
 - B. Respect de nos contreparties
 - a. Respect des actionnaires
 - b. Transparence des informations
 - c. Délit d'initié
 - d. Concurrence loyale
 - e. Protection de l'environnement
 - C. Lutte contre la corruption
 - a. Conflits d'intérêts
 - b. Neutralité politique
 - c. Mécénat
- II. Prise en compte des critères ESG dans la politique d'investissement
 - A. Au moment de l'acquisition
 - B. Durant la période de détention
 - C. Au moment de la cession

Mot du Président sur le code éthique et son utilité

Spécialiste du capital investissement, HLD investit dans le capital d'entreprises européennes de tous secteurs d'activité.

Cette prise de participation sans contrainte de durée permet de soutenir des entrepreneurs porteurs de projets en plein développement.

Pour ce faire, nous devons également cultiver la confiance et par extension promouvoir la transparence et l'honnêteté comme valeurs fondamentales dans le Groupe.

Ce code éthique a, ainsi, été établi pour nous servir de référence commune et nous aider à adopter au quotidien un comportement conforme à nos valeurs.

Robert Dennewald,
Président du Comité d'Éthique



Introduction

Visée et périmètre du Groupe HLD

Le code éthique définit les valeurs du groupe dans la conduite des affaires afin de guider le comportement de chaque collaborateur (dirigeants, managers, salariés, prestataires et stagiaires).

Dans un premier temps ce Code Ethique a pour objectif d'être communiqué à l'ensemble des équipes HLD à Paris, Luxembourg, Milan et Zurich. (« Groupe HLD »)

Le Code Ethique a également vocation à être transmis aux dirigeants de nos participations et mis à disposition de nos Actionnaires.

Politique ESG de l'entreprise et valeurs

Depuis sa création, HLD s'est différencié sur le marché du Private Equity par sa situation d'investisseur de long terme, associant le management de ses participations à sa réussite et accompagnant le développement d'entreprises européennes de tous secteurs d'activités.

En mars 2018, le Groupe lance sa démarche ESG en adhérant aux UNPRI (Principes pour l'investissement Responsable de l'ONU) et lance un processus de reporting ESG des participations tout au long de leur parcours chez HLD.

« HLD devient le partenaire, le conseiller, qui accompagne ces « pépites » sans contrainte de temps, pour renforcer leur leadership. » - Jean-Bernard Lafonta

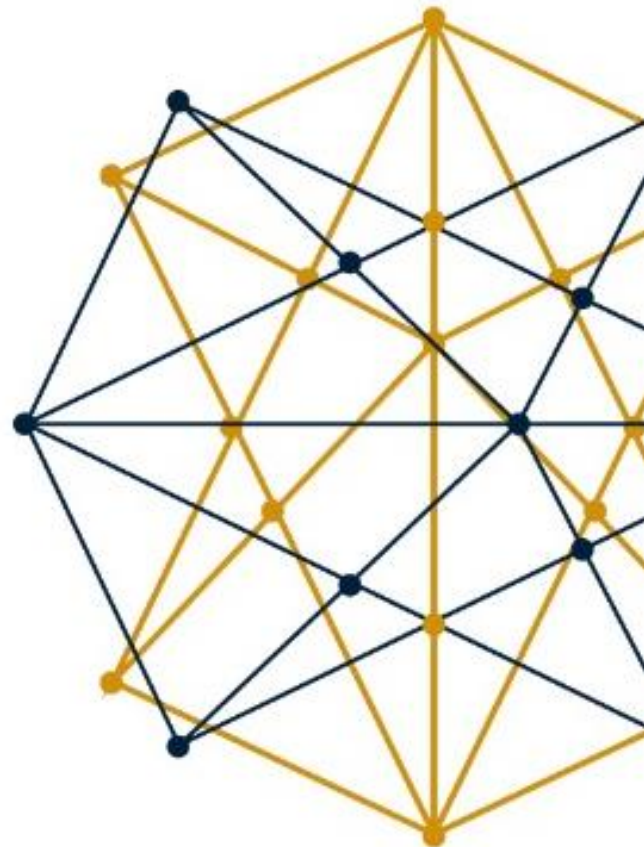
Novembre 2018 voit la création du volet purement philanthropique de cette action, avec le démarrage du **fonds de dotation HLD** pour la Méditerranée opérant pour la protection de l'environnement dans le bassin méditerranéen.

Le Groupe cultive les valeurs d'esprit d'entreprise, d'engagement, d'ambition et de confiance pour accompagner au mieux, sur le long terme, les entreprises dans lesquelles il investit.

Invitation au questionnement : attitude à adopter face à une situation suspectée d'enfreindre le code éthique de l'entreprise

Le Code Éthique a pour objectif d'énoncer les différents comportements à proscrire dans le cadre de l'entreprise ; toutefois, il ne prétend pas apporter une réponse à toutes les questions déontologiques susceptibles d'être posées. Nous encourageons fortement chacun à faire preuve de bon sens et de discernement pour faire face aux diverses situations, en accord avec les valeurs de HLD et dans le respect des lois.

En cas de doute sur l'attitude à adopter ou pour signaler une infraction, réelle ou présumée, aux règles du code éthique, il sera fait recours au Comité d'Éthique à l'adresse suivante : ethique@groupehld.com



Envers nos actionnaires

Satisfaire les attentes de nos actionnaires est la priorité du Groupe HLD. Nous souscrivons pleinement à l'idée que la création de valeur doit être financière mais aussi extra-financière. Pour cela, nous nous engageons à :

- Nous assurer qu'il y ait toujours un alignement d'intérêts entre nos actionnaires et nos équipes,
- Communiquer sur les sujets financiers et extra-financiers, notamment sur l'avancement des démarches ESG
- Respecter les critères d'investissement posés par notre Conseil d'Administration relatifs aux dimensions ESG.

Envers nos participations et leurs managers

Investir dans des entreprises à fort potentiel est notre raison d'être. Notre volonté est de conseiller et accompagner nos participations, sans contrainte de temps, pour accroître leur développement, tant financier qu'extra-financier, et ainsi renforcer leur leadership. Pour cela, nous nous engageons à :

- **Analyser** en amont les dimensions ESG de chaque opportunité d'investissement
- Recommander **un plan d'action** et accompagner nos participations dans l'amélioration continue de leurs performances extra-financières
- **Mettre à l'ordre du jour** des organes de gouvernance des thématiques environnementales et sociales
- Bâtir une **relation de confiance** avec les managers de nos participations

Envers nos collaborateurs

La croissance et le succès du Groupe HLD s'appuient sur des valeurs fortes, vécues par chacun des collaborateurs et ancrées dans son histoire.

Ce Code Éthique est ainsi une manière de respecter nos engagements vis-à-vis de l'ensemble de nos dirigeants, associés, managers, salariés, prestataires et stagiaires (« nos Collaborateurs ») travaillant pour le Groupe HLD.

I. Les règles générales de bonne conduite

A. Respect des collaborateurs

a. Conditions de travail et respect des droits des collaborateurs

HLD se conforme aux normes de travail nationales et internationales, en particulier celles relatives à la protection des travailleurs et à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants. Ainsi, nous garantissons des conditions de travail dans lesquelles les droits humains fondamentaux seront obligatoirement respectés.

HLD prohibe aussi toute forme de travail dissimulé dans ses participations, respecte le droit de ses collaborateurs et protège la vie privée des personnes.

HLD demande à chacun de se conformer :

- Au règlement intérieur, ses annexes et aux règles de vie
- A la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- A la réglementation locale en vigueur dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Plus globalement, il est demandé aux collaborateurs de faire leur possible pour travailler ensemble dans un environnement et une atmosphère agréable, en traitant les personnes avec respect et courtoisie. Dans le cadre de leur activité professionnelle, ils font preuve d'une neutralité d'opinion et respectent les différences et les engagements de chacun.

b. Santé et sécurité au travail

HLD s'attache à mettre en œuvre, dans leur intégralité, les dispositions légales relatives à la sécurité et à la protection de la santé sur les lieux de travail. De plus, HLD applique une politique active de prévention en matière de santé et de sécurité du travail et veille à son application constante.

HLD demande à ses éventuels sous-traitants et fournisseurs d'avoir la même vigilance.

Chaque collaborateur a la responsabilité de:

- Prendre connaissance des consignes de sécurité
- Maintenir son milieu de travail conforme aux règles de sécurité définies dans l'entreprise
- Travailler dans le respect de tous

c. Lutte contre la discrimination et le harcèlement

HLD a pour principe de n'opérer aucune discrimination, pour quelque raison que ce soit et peu importe la situation, à l'embauche et dans les relations de travail.

A ce titre, HLD ne défavorise aucune personne en raison de son sexe, de ses mœurs, de son orientation et identité sexuelle, de son âge, de sa situation familiale ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou non appartenance, réelle ou supposée, à une origine ethnique, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son prénom, de son nom de famille, ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Par ailleurs, aucun collaborateur ne doit subir des agissements susceptibles de caractériser un cas de harcèlement moral ou sexuel. HLD prendra toutes les dispositions afin de prévenir de tels agissements.

Chaque collaborateur a le devoir de se comporter à l'égard des personnes qu'il est appelé à côtoyer avec dignité et dans le respect total de leur intégrité physique et morale.

d. Confidentialité et protection des données personnelles

Pour HLD, la sécurisation des systèmes d'information vise à garantir la disponibilité, l'intégrité, la confidentialité et la traçabilité des informations, tout en maintenant la confiance de ses actionnaires et partenaires.

C'est pourquoi HLD s'engage à une analyse des risques, grâce à une approche préventive des processus métiers et une politique de confidentialité et de sécurisation des données confiées.

Une politique de sécurité du système d'information est déployée sur l'ensemble du Groupe.

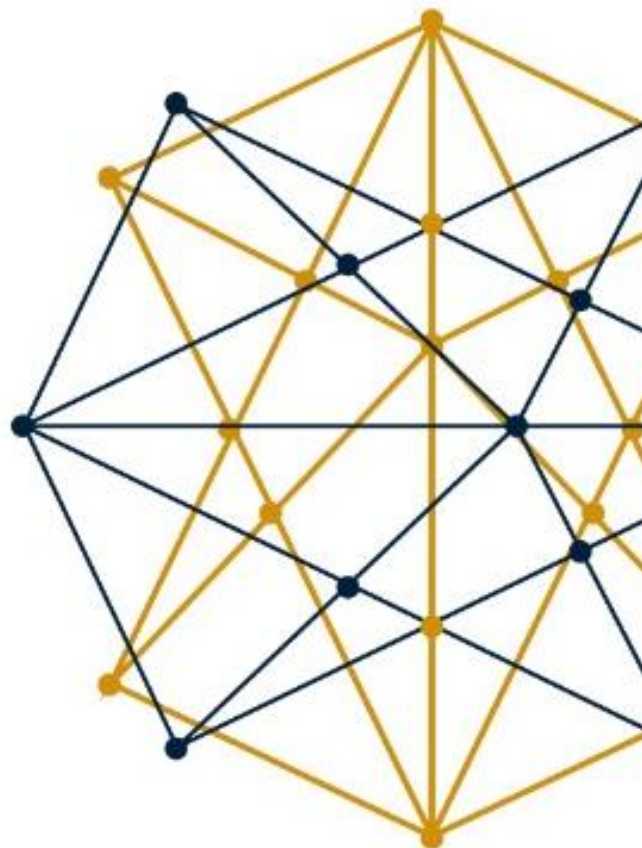
HLD veille particulièrement au respect des dispositions légales en matière de traitement automatisé de données personnelles.

De même, HLD s'assure du respect de la propriété intellectuelle d'autrui et interdit toute reproduction illicite.

Chaque collaborateur est soumis contractuellement au devoir de confidentialité. De plus, les informations appartenant à HLD ou à ses clients peuvent être sensibles, voire couvertes par le secret professionnel. L'ensemble du personnel a donc l'obligation de ne pas divulguer à des tiers ou à des collaborateurs de HLD, non habilités à en avoir connaissance, les informations professionnelles confidentielles auxquelles il a accès.

De la même manière, les collaborateurs ont l'interdiction d'utiliser à des fins personnelles, directement ou indirectement, des informations privilégiées qu'ils pourraient détenir dans le cadre de leurs fonctions. Chaque collaborateur doit respecter les règles de sécurité relatives au traitement de l'information, notamment la charte informatique.

Conformément à la réglementation, chaque collaborateur bénéficie d'un droit individuel d'accès et de rectification des données contenues dans les traitements qui le concerne. Ces données sont consultables sur demande auprès des destinataires des informations. Chaque collaborateur a en outre le droit de s'opposer, pour des motifs légitimes, à ce que des données à caractère personnel le concernant fassent l'objet du traitement concerné.



B. Respect des contreparties

a. Respect des actionnaires

HLD place la satisfaction des actionnaires au cœur de ses préoccupations. Pour cela, HLD s'applique à délivrer une qualité de service irréprochable, dans le respect du cadre réglementaire et de façon légitime, et à déployer en permanence des processus d'amélioration de la qualité, en tenant compte des remarques des participations et des évolutions structurelles et conjoncturelles de leurs marchés.

Les collaborateurs doivent respecter les procédures applicables à leur fonction, permettant notamment d'atteindre les objectifs de développement des activités.

Dans leur rapport avec les actionnaires, les collaborateurs font preuve de bonne foi et se montrent loyaux et honnêtes.

b. Transparence des informations

HLD a pour principe la loyauté à l'égard de ses actionnaires et de ses partenaires, afin d'instaurer et de maintenir des relations de confiance durables. Les actionnaires et partenaires de HLD se fient à la précision et l'exactitude des informations contenues dans nos documents.

Ainsi, pour répondre à ces engagements, les collaborateurs doivent s'assurer que les informations communiquées, dans le cadre de leurs missions, sont précises, opportunes, complètes, correctes et compréhensibles.

Chaque collaborateur s'engage notamment à ne pas falsifier des documents ou des données dans le but de tromper les lecteurs ou de masquer une activité illicite. Le respect des procédures de contrôle interne applicable est indispensable, en particulier pour l'établissement des documents financiers.

c. Délit d'initié

Le délit d'initié consiste à divulguer des informations non connues du public qui, si elles l'étaient, auraient un impact positif ou négatif sur la valeur de titres cotés en bourse.

Les collaborateurs ne doivent pas divulguer ou utiliser les informations privilégiées auxquelles ils ont accès dans l'exercice de leur fonction, qu'elles concernent HLD ou une société avec laquelle ils sont en relation, directement ou indirectement, pour effectuer, conseiller ou déconseiller des opérations boursières pour leur propre compte ou celui d'autrui.

d. Concurrence loyale

HLD s'engage à agir dans le plus strict respect des règles et des lois relatives à la concurrence, applicables dans les pays où il exerce ses activités. Il est donc interdit de conclure des accords ou d'avoir un comportement susceptible de restreindre ou d'altérer la libre concurrence.

L'échange ou la communication d'informations sensibles concernant les concurrents, les actionnaires ou les fournisseurs peut également constituer une violation des règles de concurrence et des devoirs de loyauté et confidentialité auxquels tous les collaborateurs sont soumis.

e. Protection de l'environnement

HLD s'attache à s'assurer que l'impact environnemental et social de ses projets est correctement pris en considération. Le respect de l'environnement est intégré dans les activités quotidiennes afin de réduire la consommation d'énergie ou de papier et de veiller au recyclage des déchets produits.

Les collaborateurs doivent ainsi être attentifs :

- A l'optimisation de leur consommation d'électricité, en respectant les gestes écoresponsables simples. Par exemple : éteindre les lumières et les PC, réduire l'utilisation de couverts à usage unique et emballages plastiques, ne pas ouvrir les fenêtres lorsque les climatisations sont allumées, n'imprimer les documents que lorsque cela est nécessaire...
- Au tri de leurs déchets, en utilisant les bacs de recyclage adaptés mis à leur disposition.

C. Lutte contre la corruption

HLD s'oppose à toute forme de corruption dans ses relations avec l'ensemble de ses parties prenantes.

La politique note de frais définit les règles et les limites en matière de cadeaux dans les relations d'affaires.

Les repas d'affaires, les invitations et les cadeaux modestes de nature symbolique peuvent être proposés ou acceptés dans le cadre de pratiques commerciales normales et dans le respect des codes de conduite. Ils sont signes de courtoisie et d'appréciation. Néanmoins, ces gestes doivent être légitimes et ne pas avoir d'intentions cachées, notamment un objectif de décision commerciale.

Les collaborateurs ne doivent pas solliciter, recevoir ou proposer un cadeau, un paiement de facilitation ou une retro commission.

a. Conflits d'intérêts

Chaque collaborateur doit éviter toute situation où ses intérêts personnels, directs ou indirects, entrent en conflit avec ceux du Groupe et influencent l'exercice impartial et objectif de leur fonction.

HLD met tout en œuvre pour éviter que de telles situations surviennent, notamment en :

- Analysant régulièrement les facteurs de risques auxquels l'entreprise est exposée,
- Sensibilisant ses collaborateurs à ce risque,
- Appliquant des procédures de contrôle.

Conformément à leur obligation de loyauté, les collaborateurs s'interdisent de faire concurrence aux activités de HLD.

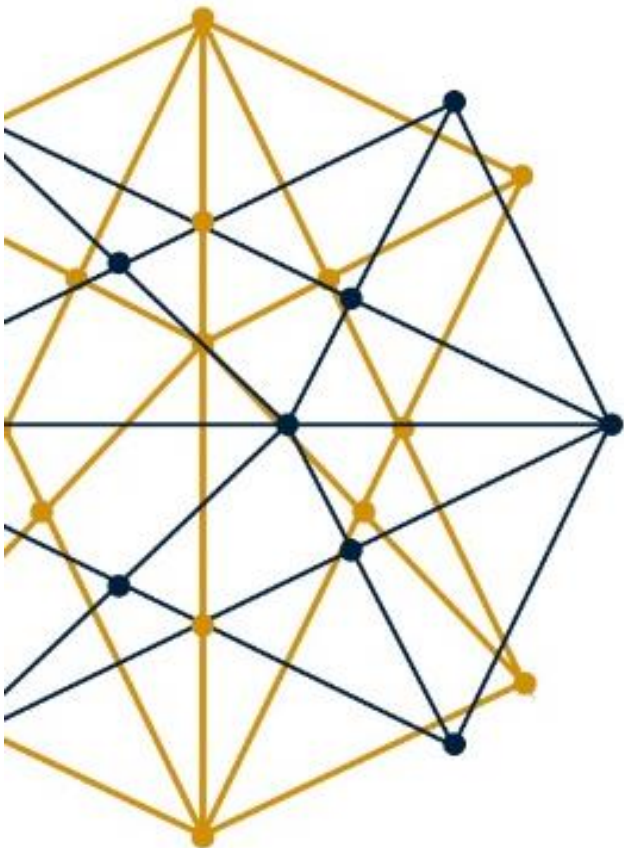
b. Neutralité politique

HLD ne s'associe à aucun parti politique et ne contribue pas à leur financement.

Tout collaborateur participant à une activité politique doit le faire en dehors de son temps de travail, sans revendiquer son appartenance à HLD et sans utiliser de ressources de l'entreprise (téléphone, courrier électronique, papier à en-tête...).

c. Mécénat

Le mécénat, qu'il soit caritatif ou autre, doit s'inscrire dans la politique de HLD et dans les strictes limites de la réglementation. Les dons à des organismes privés ou publics peuvent être autorisés, s'ils ne sont pas interdits par les lois locales contraires à la politique de HLD. Ce type de contributions est obligatoirement validé par la Direction Générale.



II. Prise en compte des critères ESG dans la politique d'investissement

A. Au moment de l'acquisition

Les questions ESG sont abordées très en amont au moment des premières analyses d'un investissement. Des opportunités peuvent ainsi être écartées en accord avec les règles et engagements de l'entreprise ou après échange avec l'équipe d'investissement.

Si le processus d'investissement se poursuit, HLD réalise systématiquement une due-diligence ESG. Celui-ci permet d'évaluer le niveau de risque ; si l'investissement est considéré très risqué, le dossier peut être abandonné.

Les due-diligences sont définies au cas par cas en fonction des risques et opportunités que la situation de la société sous revue apporterait. Ces vérifications concernent aussi la stratégie de développement. L'investisseur passe en revue l'activité, la localisation géographique, le positionnement dans la chaîne de valeur, les partenaires, les parties prenantes de l'entreprise, etc.

Sur la base des travaux des PRI, HLD considère que les principaux domaines à analyser sont :

- Ethique et gouvernance
- Gestion des Ressources Humaines
- Impacts environnementaux et sociaux relatifs à la supply chain en amont et en aval
- Impacts environnementaux directs liés à l'activité des participations
- Prise en compte des questions ESG dans la conception des produits et services par les participations et leur utilisation par les clients.

L'analyse donne ensuite lieu à un plan d'action avec définition de priorités et d'indicateurs.

B. Durant la période de détention

Le département RSE réalise un entretien annuel dans les participations ayant pour objet de faire un état des lieux de la politique et des initiatives RSE de l'entreprise.

Pour chaque société, l'approche analyse les domaines suivants :

- Ethique et gouvernance
- Gestion des Ressources Humaines
- Impacts environnementaux et sociaux relatifs à la supply chain en amont et en aval
- Impacts environnementaux directs liés à l'activité des participations
- Prise en compte des questions ESG dans la conception des produits et services par les participations et leur utilisation par les clients et établit des indicateurs de performance pour l'ensemble des sociétés du portefeuille.

- Suite à cela, le département RSE réalise un rapport post entretien ayant pour vocation d'être présenté au Comité d'Ethique avec proposition de recommandations pour les participations.

HLD met en relation les sociétés détenues avec des consultants experts lorsqu'elles sont confrontées à des problématiques spécifiques à leurs domaines.

C. Au moment de la cession

Sauf exception liée au contexte particulier de la transaction, HLD conduit systématiquement une Vendor Due Diligence avec pour objectif de couvrir, via le prisme ESG, des éléments non pris en comptes par les approches traditionnelles.

La VDD couvre notamment :

- La préoccupation des dirigeants en la matière
- L'organisation de la gestion des risques
- L'amélioration de l'efficacité opérationnelle
- Les opportunités d'innovation ou de développement de marchés
- Les bénéfices d'image interne et externe

Elle permet aussi, pour les dossiers moins avancés, de présenter avec objectivité les actions en cours ou programmées par les dirigeants avec les priorités correspondantes.

Enfin, une VDD comprend autant que possible les aspects chiffrés de ces actions.

The logo for HLD, consisting of the letters 'HLD' in a bold, dark blue, sans-serif font.

Nos valeurs

L'ESPRIT D'ENTREPRISE

Car on ne crée rien
sans prendre de risques.



L'ENGAGEMENT

Car nous laissons à
nos entreprises le temps
de se développer.



L'AMBITION

Car nous voyons grand.



LA CONFIANCE

Car elle est réciproque.