

# Code de déontologie

# Table des matières

1	INTRODUCTION .....	3
2	MISSION ET VISION DÉONTOLOGIQUE .....	3
3	DOMAINE D'APPLICATION .....	4
4	PRINCIPES DE RÉFÉRENCE ET DISPOSITIONS .....	5
4.1	Pratiques commerciales équitables .....	5
4.1.1	Conformité à la loi.....	5
4.1.2	Honnêteté et équité.....	5
4.1.3	Impartialité et égalité des chances .....	5
4.1.4	Respect des droits de propriété intellectuelle .....	5
4.1.5	Confidentialité.....	5
4.1.6	Transparence et exhaustivité des informations.....	6
4.1.7	Transparence des registres comptables .....	6
4.1.8	Concurrence loyale .....	6
4.1.9	Prévention des conflits d'intérêts .....	6
4.1.10	Lutte contre la corruption.....	7
4.2	Gouvernance sociale .....	7
4.3	Protection du capital humain.....	7
4.3.1	Importance de l'individu .....	7
4.3.2	Valorisation des ressources humaines.....	8
4.4	Relations extérieures .....	8
4.4.1	Interaction responsable avec les clients .....	8
4.4.2	Relations responsables avec les fournisseurs .....	8
4.4.3	Responsabilité envers la communauté .....	9
4.4.4	Relations avec l'administration publique et les autorités de contrôle .....	9
4.5	Protection de l'environnement.....	10
5	PROCÉDURES DE MISE EN ŒUVRE.....	10
6	SANCTIONS.....	11
7	CONCLUSION.....	11

## 1 INTRODUCTION

Sogefi S.p.A. et les sociétés qu'elle contrôle, directement ou indirectement, conformément à l'art. 2359 du code civil italien, (ci-après dénommé le "Groupe Sogefi" ou "le Groupe"), ont établi le présent Code de déontologie afin de définir, clairement et ouvertement, l'ensemble de valeurs portées par le Groupe dans la poursuite de ses objectifs. La conformité à ce code est essentielle pour le bon fonctionnement, la fiabilité, la réputation et l'image du Groupe : des qualités qui sont à la base du succès et du développement actuel et futur des activités gérées par les sociétés du Groupe.

Par conséquent, les activités du Groupe doivent être conformes aux principes établis dans le présent Code de déontologie.

Le Groupe Sogefi reconnaît l'importance d'un comportement déontologique et d'une responsabilité sociale dans la conduite de ses affaires sociales et d'entreprise et s'engage à respecter les intérêts légitimes de ses parties prenantes et de la communauté dans laquelle il travaille<sup>1</sup>.

Étant un fournisseur mondial pour l'industrie automobile, le Groupe Sogefi s'est engagé pour atteindre l'excellence, l'innovation et les performances de façon durable. Dans le secteur automobile, les personnes et l'environnement sont les ressources les plus importantes, et le Groupe Sogefi s'efforce donc de mettre le développement durable au premier plan de ses activités, dans l'intérêt commun de tous les intervenants, actuels et à venir.

Dans ce contexte, tous les employés du Groupe et toutes les personnes collaborant avec les entreprises exploitées par les sociétés du Groupe sont priés de se conformer aux réglementations sociales et aux principes établis dans le présent Code de déontologie.

## 2 MISSION ET VISION DÉONTOLOGIQUE

Le principal objectif reconnu et poursuivi par les Sociétés du Groupe Sogefi est la création d'une valeur actionnariale. Leurs stratégies et leurs opérations sont donc conçues pour atteindre cet objectif.

Le Groupe Sogefi entend maintenir et développer la relation de confiance établie avec ses parties prenantes et donc, rechercher le meilleur équilibre d'intérêts dans la poursuite de ses objectifs, en totale conformité avec la législation actuelle et avec les principes d'honnêteté, d'impartialité, de fiabilité, de loyauté, d'équité, d'ouverture et de bonne foi.

---

<sup>1</sup> Nos parties prenantes comprennent nos actionnaires, directeurs, employés, consultants, clients, fournisseurs et partenaires commerciaux. En termes plus vastes, nos parties prenantes comprennent également les individus et groupes, ainsi que les organisations et institutions qu'ils représentent, dont les intérêts sont influencés par les effets directs et indirects des activités du Groupe Sogefi.

### 3 DOMAINE D'APPLICATION

Le présent Code de déontologie s'applique à toutes les Sociétés du Groupe Sogefi. Les principes et dispositions du présent Code de déontologie engagent tous les responsables, employés et personnes qui travaillent avec le Groupe sous contrat, y compris le personnel temporaire. Collectivement, toutes les personnes ci-dessus sont appelées ci-dessous des « destinataires ».

En particulier les membres des comités de direction du Groupe sont priés de se référer aux principes établis dans le présent Code lors de l'établissement des objectifs pour les sociétés du Groupe, lors de la proposition d'investissements et la réalisation de projets, et lors de la prise de décisions opérationnelles ou d'actions relatives aux activités des sociétés du Groupe. De même, lors de la mise en œuvre des décisions prises par les directeurs des entreprises exploitées par les sociétés du Groupe, les responsables doivent se référer à ces principes : à la fois au sein du Groupe, en renforçant donc la cohésion et un esprit de collaboration mutuelle, et également avec les tiers qui entrent en contact avec le Groupe.

Les employés du Groupe et ses consultants externes, ainsi que ses partenaires commerciaux et tous ceux ayant une relation contractuelle à long terme avec le Groupe, doivent se comporter conformément aux dispositions du Code.

## 4 PRINCIPES DE RÉFÉRENCE ET DISPOSITIONS

### 4.1 Pratiques commerciales équitables

#### 4.1.1 Conformité à la loi

Les sociétés du Groupe reconnaissent comme un principe essentiel le devoir de respecter la législation et les réglementations en vigueur dans les pays où elles travaillent.

#### 4.1.2 Honnêteté et équité

L'honnêteté est le principe fondamental pour toutes les activités du Groupe et un ingrédient essentiel dans la façon dont le Groupe exploite son activité. Tous les accords avec les parties prenantes des sociétés du Groupe sont donc basés sur l'équité, la collaboration, la loyauté et le respect mutuel. En aucun cas, la poursuite de l'intérêt du Groupe Sogefi ne pourra être utilisée pour justifier un comportement malhonnête.

#### 4.1.3 Impartialité et égalité des chances

Le Groupe s'engage à éviter toute discrimination basée sur l'âge, le sexe, les habitudes sexuelles, la santé, l'ethnie, la nationalité, les opinions politiques et religieuses dans toutes les décisions qui affectent les relations avec ses parties prenantes.

#### 4.1.4 Respect des droits de propriété intellectuelle

Le Groupe Sogefi s'engage à respecter et à protéger les droits de propriété intellectuelle de chaque individu. Ainsi, le Groupe agit conformément aux normes internationales et aux réglementations locales de pays où il travaille.

#### 4.1.5 Confidentialité

Le Groupe garantit la confidentialité des informations en sa possession, et la conformité aux réglementations concernant la confidentialité des informations personnelles.

Toutes les informations disponibles dans les sociétés du Groupe sont traitées en respectant la confidentialité et la vie privée des personnes concernées. À ce propos, chaque employé doit :

- acquérir et traiter uniquement les données nécessaires et directement liées à la réalisation de ses fonctions ;
- stocker ces données d'une façon qui empêche des tiers non associés de les obtenir ;
- communiquer et divulguer les données dans le cadre des procédures établies, ou suite à une autorisation de la personne responsable ;
- déterminer la nature confidentielle et privée des informations conformément aux exigences procédurales requises ;

- s'assurer qu'aucune exigence en matière de confidentialité ne survienne suite à des relations de quelque sorte que ce soit avec des tiers.

#### **4.1.6 Transparence et exhaustivité des informations**

Le Groupe s'engage à informer toutes les parties prenantes, avec clarté et transparence, sur leurs positions et performances spécifiques, sans favoriser des groupes d'intérêts ou des individus. Ces informations seront fournies par les services commerciaux spécifiquement responsables de cette tâche.

#### **4.1.7 Transparence des registres comptables**

Le Groupe Sogefi s'engage à enregistrer convenablement toutes les transactions et opérations réalisées, afin de permettre la vérification, si nécessaire, du processus de prise de décision, d'autorisation et de performance. Toutes les transactions doivent avoir une documentation de support ad hoc qui permette, à tout moment, la vérification de la nature et des motifs des contrôles, et qui identifie les personnes les ayant autorisés, réalisés, enregistrés et contrôlés.

#### **4.1.8 Concurrence loyale**

Le Groupe Sogefi soutient le principe de la concurrence loyale et s'abstient de toute pratique anti-concurrentielle et de tout comportement qui s'avère collusoire ou qui représente un abus de position dominante. En outre, le Groupe s'engage à concurrencer de manière équitable et déontologiquement justifiable dans le cadre de la loi anti-trust, en respectant les règles de la concurrence sur les marchés où il travaille

#### **4.1.9 Prévention des conflits d'intérêts**

Les compagnies du Groupe partagent la nécessité de s'assurer une gouvernance constamment caractérisée par la plus grande transparence des procédures de prise de décision. Dans ce but, les Sociétés considèrent comme une nécessité la plus grande extension de l'obligation d'informations de chaque Directeur, vers les autres et le Comité d'auditeurs, concernant tous les intérêts tombant dans le cadre de l'application de l'art. 2391 du Code Civil, afin de permettre à l'Organe Administratif d'effectuer une évaluation adéquate et dans le simple intérêt de la Société.

Les administrateurs des sociétés du Groupe devront informer le Comité de direction de tout intérêt ou avantage financier pour eux ou leurs familles qui pourrait découler des opérations examinées par ledit Comité.

Les administrateurs des sociétés du Groupe s'engagent à effectuer une gestion correcte et équilibrée des sociétés soumises à leur direction et coordination.

Les sociétés du Groupe travaillent en évitant des situations où les personnes impliquées dans les transactions sont, ou pourraient être, en conflit avec les intérêts desdites sociétés. À simple titre d'exemple non exhaustif, les situations suivantes représentent un conflit d'intérêts :

- implication - déclarée ou non - d'un employé et de ses collaborateurs et de leurs familles, dans les activités des fournisseurs, clients, concurrents ;
- l'utilisation d'une fonction pour promouvoir des intérêts entrant en conflit avec ceux de la société ;
- l'utilisation d'informations obtenues par l'employé au travail, à son propre profit ou au profit d'autres personnes ou, dans tous les cas, de manière contraire aux intérêts de la société ;

- la réalisation du travail de toute sorte (fourniture de services, fourniture d'activité intellectuelle) pour les clients, fournisseurs, concurrents et/ou pour des tiers en conflit avec les intérêts de la société.

#### **4.1.10 Lutte contre la corruption**

Le Groupe Sogefi s'engage à empêcher toute forme de corruption ou d'extorsion et à s'opposer à tout acte de corruption. Les sociétés du Groupe ne devront pas, directement ou indirectement, proposer, promettre, donner ou demander d'espèces ou tout autre avantage inapproprié pour, de la part, ou au nom d'un officier public, fournisseur, client, concurrent ou tout autre tiers dans une intention de corruption. En outre, aucun individu ne devra accepter ou offrir de cadeaux, repas ou divertissements si ce comportement peut donner l'impression d'influencer de façon incorrecte la relation commerciale.

### **4.2 Gouvernance sociale**

Les sociétés du Groupe créent les conditions pour une participation large et complète des actionnaires dans les décisions qui leur incombent, pour promouvoir l'égalité et l'exhaustivité des informations, et sauvegarder leurs intérêts.

Le système de gouvernance sociale adopté par les sociétés du Groupe est conforme aux conditions requises légales. Il est essentiellement conçu pour :

- s'assurer que les opérations sont réalisées correctement ;
- contrôler le risque ;
- assurer une transparence maximale relativement aux parties prenantes des entreprises ;
- répondre aux attentes légitimes des actionnaires ;
- éviter toute sorte de transaction pouvant nuire aux créanciers et autres parties prenantes.

Les sociétés du Groupe se réfèrent au Code d'auto-discipline pour les sociétés cotées, promulgué par Borsa Italiana S.p.A., afin de définir efficacement leur propre modèle de gouvernance sociale.

Le Groupe Sogefi a adopté un Code de Conduite pour les transactions internes qui applique les réglementations émises par Borsa Italiana S.p.A. afin d'améliorer la transparence des transactions financières réalisées par des "personnes pertinentes", à savoir les personnes qui peuvent légitimement utiliser des actions (ou autres instruments financiers) du Groupe puisqu'elles ont une connaissance précise des éléments pouvant affecter leurs performances.

### **4.3 Protection du capital humain**

#### **4.3.1 Importance de l'individu**

Le Groupe promeut le respect de l'intégrité physique, culturelle et psychologique de chaque individu.

Le Groupe supporte et respecte les droits de l'homme, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies<sup>2</sup> et à la déclaration de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux au travail<sup>3</sup>. Des conditions de travail qui respectent la dignité des individus sont garanties, de même que la sécurité de l'environnement de travail. Les demandes ou menaces destinées à pousser les personnes à enfreindre la loi ou le Code de déontologie ne seront pas tolérées, de même que tout comportement qui porte atteinte aux convictions morales et personnelles des individus.

#### **4.3.2 Valorisation des ressources humaines**

Le Groupe récompense ses ressources humaines en tant que facteur essentiel et reconnaît l'importance d'établir et de maintenir des relations avec les employés basées sur la loyauté et la confiance mutuelle. Par conséquent, la gestion de l'emploi et des relations de consultation est basée sur le respect des droits des travailleurs et sur la pleine reconnaissance de leurs contributions, en promouvant leur développement et leur épanouissement professionnel.

Les sociétés du Groupe s'engagent également à consolider et à répandre une culture de la sécurité, en créant une prise de conscience des risques et en encourageant un comportement responsable parmi les employés et consultants afin de sauvegarder leur santé et leur sécurité.

Tous les employés et consultants des sociétés du Groupe doivent agir loyalement conformément aux obligations résultant de leurs contrats de travail et des dispositions du présent Code de déontologie, en garantissant les services requis et en respectant leurs engagements envers la société.

### **4.4 Relations extérieures**

#### **4.4.1 Interaction responsable avec les clients**

Le Groupe Sogefi améliore ses relations avec les clients, en interagissant avec eux avec attention, courtoisie et respect, afin d'établir et de maintenir une relation de collaboration hautement professionnelle.

Conformément aux principes d'impartialité et d'égalité des chances, les sociétés du Groupe s'engagent à ne pas discriminer de manière arbitraire leurs clients, et à fournir des marchandises et services de grande qualité, en satisfaisant leurs attentes raisonnables et en protégeant leur santé et leur sécurité. Les sociétés du Groupe s'engagent également à dire la vérité dans les messages publicitaires et commerciaux et toute autre forme de communication.

#### **4.4.2 Relations responsables avec les fournisseurs**

Les procédures d'achat sont conçues avec loyauté et impartialité pour obtenir l'avantage compétitif maximum, ainsi que l'opportunité des chances pour tous les fournisseurs.

---

<sup>2</sup> La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, Nations Unies, 1948

<sup>3</sup> La Déclaration des Principes et Droits Fondamentaux au Travail, OIT, 1998



Dans le cadre du processus de sélection des fournisseurs et de la détermination des conditions d'achat, le groupe Sogefi garantit une évaluation objective de la qualité, du prix et de la capacité à fournir et à garantir des services du niveau requis.

Le Groupe s'engage à promouvoir et répandre les principes mis en évidence dans le présent Code de déontologie au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Spécifiquement, les employés attribués à ces processus ne doivent pas :

- recevoir de forme de paiement de quiconque pour la réalisation de leurs devoirs officiels ou enfreindre leurs devoirs officiels ;
- souffrir de toute forme de pression de parties extérieures au Groupe ou de parties non autorisées au sein du Groupe, prendre des décisions et/ou réaliser des tâches liées à leurs propres postes.

#### **4.4.3 Responsabilité envers la communauté**

Les sociétés du Groupe sont conscientes des effets de leurs activités sur la croissance économique et sociale et sur le bien-être général des communautés dans lesquelles elles travaillent. Donc, le Groupe fait attention à atteindre un équilibre parmi les intérêts concernés et s'engage à réaliser toutes ses activités dans le respect des communautés locales et nationales.

Le Groupe croit que le dialogue avec les associations est d'une importance stratégique pour le bon développement de ses activités et il entend coopérer avec elles, en respectant les intérêts réciproques impliqués.

Concernant les relations avec des partis politiques, leurs représentants et candidats, le Groupe agit en stricte conformité avec les réglementations applicables.

Les sociétés du Groupe voient favorablement et, si nécessaire, apportent leur soutien, à des activités sociales et culturelles, y compris la réalisation de dons à des fondations dont les activités sont orientées vers l'individu et l'amélioration de la qualité de vie. Ces dons doivent être faits en stricte conformité avec la loi et les réglementations en vigueur et doivent être convenablement documentés.

#### **4.4.4 Relations avec l'administration publique et les autorités de contrôle**

Les engagements envers l'Administration Publique et les Institutions Publiques peuvent être pris uniquement par les fonctions responsables et autorisées de l'entreprise, en stricte conformité avec les conditions requises légales et de contrôle applicables. Ces engagements ne doivent en aucune façon compromettre l'intégrité et la réputation du Groupe. C'est pourquoi il est nécessaire de récupérer et conserver la documentation concernant les contacts avec l'Administration Publique.

Les employés et représentants des sociétés du Groupe ne doivent pas promettre ou offrir d'argent, de marchandises ou d'autres formes de biens à des officiers publics, prestataires de Services Publics ou autres employés de l'Administration Publique ou d'Institutions Publiques, dans le but de promouvoir ou d'obtenir un avantage dans leur intérêt ou dans l'intérêt de la Société, ou même rémunérer ou reconnaître les performances de leurs obligations officielles, ou obtenir l'exécution d'un acte qui entre en conflit avec leurs obligations officielles.

Les actes de courtoisie commerciale, comme des cadeaux ou formes de divertissement, ou tout autre type d'avantage (y compris des dons) ne sont autorisés que si leur valeur est modeste et n'est pas susceptible de compromettre l'intégrité et la réputation des parties, et s'ils ne peuvent pas être interprétés par un observateur tiers impartial comme des actes destinés à obtenir un avantage et des faveurs d'une manière incorrecte. Dans tous les cas, ces actes doivent toujours être convenablement autorisés et documentés.

Toute action directe, ou par le biais de tiers, destinée à influencer l'indépendance de jugement ou à obtenir une quelconque forme d'avantage pour la Société est interdite.

Tout travailleur qui, directement ou indirectement, reçoit des propositions d'avantages de la part d'officiers publics, de prestataires de services publics ou d'autres employés de l'Administration Publique ou d'Institutions Publiques, doit immédiatement en référer à l'Organe de contrôle, s'il s'agit d'un employé, ou à sa société interlocutrice, s'il s'agit d'un tiers. (Pour plus de détails, voir le paragraphe 5).

Les sociétés du Groupe s'engagent à respecter totalement et scrupuleusement les règles des Autorités qui régulent les marchés et à fournir rapidement les éventuelles informations requises par les autorités anti-trust et les autres organismes réglementaires dans la réalisation de leurs fonctions.

#### **4.5 Protection de l'environnement**

Le Groupe s'engage à apporter une contribution positive à la protection de l'environnement dans toutes ses activités, en tenant compte des droits des générations futures.

Les stratégies et opérations des sociétés du Groupe sont basées sur les principes du développement durable, en s'assurant que l'activité est réalisée de façon à respecter l'environnement et la santé publique, conformément aux directives nationales et internationales.

## **5 PROCÉDURES DE MISE EN ŒUVRE**

Les sociétés du Groupe s'engagent à émettre des communications spécifiques afin d'informer les destinataires à propos du Code de déontologie.

Afin de garantir que le Code de déontologie soit convenablement compris, les plans de communication sont conçus et mis en œuvre périodiquement dans le but d'améliorer la prise de conscience des principes et de la déontologie établie dans le Code.

Afin d'encourager une application complète du Code, le Groupe a identifié un Organisme de contrôle, qui, dans le cadre de ses responsabilités, en vertu de la législation en vigueur :

- contrôle l'application du Code de déontologie par les parties concernées, y compris en étudiant toute situation signalée ;
- rend compte des éventuelles violations du Code ;
- émet des opinions engageantes sur tout changement nécessaire pour les procédures et politiques sociales importantes, afin de garantir leur cohérence avec le Code de déontologie ;
- si nécessaire, révisé périodiquement le Code de déontologie ;
- propose ou applique des sanctions adaptées en cas de violations.

Les sociétés du Groupe établissent des lignes de communication appropriées de sorte que les destinataires puissent signaler toute situation nécessitant d'être étudiée. Comme alternative, tous les destinataires peuvent signaler par écrit à l'organisme de contrôle, bien que cela ne soit pas anonyme, toute violation ou suspicion de violation du Code de déontologie, celui-ci prendra les mesures appropriées, tout en assurant la confidentialité de l'identité de la personne rendant compte de la violation, excepté en cas d'exigences légales.

En cas de violations avérées du Code de déontologie, l'organisme de contrôle rendra compte de l'affaire et de toutes les suggestions et/ou sanctions jugées nécessaires au Comité exécutif ou au Directeur général et, en particulier, des cas particulièrement importants, au Conseil d'Administration

## 6 SANCTIONS

Le respect du Code de déontologie est un point essentiel des obligations contractuelles des employés, conformément à et en conséquence de la loi en vigueur. La violation du Code de déontologie peut constituer un manquement aux obligations essentielles dans le cadre de la relation de travail ou constituer une affaire disciplinaire, sous réserve des dispositions de la loi applicable, avec toutes les conséquences légales qui y sont liées, y compris celles concernant la conservation de l'emploi, et peut impliquer le remboursement de tout dommage en résultant.

Le respect du Code est considéré comme un point essentiel des obligations contractuelles acceptées par les consultants indépendants et/ou par les parties ayant des relations d'affaires avec le Groupe. La violation du Code de déontologie peut constituer un manquement aux obligations contractuelles, avec toutes les conséquences légales qui y sont associées, y compris celles concernant la résiliation du contrat et/ou de l'engagement, et peut impliquer le remboursement de tout dommage en résultant.

Le Groupe s'engage à établir et à appliquer des sanctions, sur une base cohérente, impartiale et uniforme, qui soient proportionnelles aux violations respectives du Code, et conformément aux réglementations en vigueur régissant les relations de travail.

## 7 CONCLUSION

Le présent Code de déontologie, qui reflète la pratique sociale courante, est approuvé par les comités de direction des sociétés du Groupe Sogefi. Tous les changements et/ou ajouts au Code seront approuvés par les comités de direction et communiqués rapidement aux destinataires.