



POLITIQUE SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAINES D'APPROVISIONNEMENT





ATTESTATION SIGNEE

« Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité ou les entités énumérées ci-dessus. A ma connaissance, et après avoir exercé une diligence responsable, je confirme que le renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous les égards important aux fins de l'application de la loi, pour l'année de déclaration susmentionnée. »

Pierre DUFFLOT

CFO 28/05/2024

« J'ai le pouvoir de lier Sogefi Air & Cooling Canada Corp. »

A handwritten signature in blue ink, appearing to be the initials "PD" or a similar stylized mark.

SOMMAIRE

1) Le Groupe SOGEFI.....	4
2) Les engagements de SOGEFI en matière de droits de l'homme.....	6
a) Human Right policy / Politique des droits de l'homme.....	6
b) Code of business conduct / Code de conduite des affaires.....	6
3) L'usine de Montréal.....	8
4) SOGEFI Canada : mesures visant à prévenir le risque au recours au travail forcé ou au travail des enfants.	9
a) Recrutement des salariés permanents :.....	9
b) Enquête judiciaire pour les candidats shortlistés.....	10
c) Recrutement des salariés temporaires.....	11
5) Les mesures prises par SOGEFI Canada auprès de sa chaîne d'approvisionnement pour prévenir le risque au recours au travail forcé ou au travail des enfants.	11
a) Processus de vérification de la conformité de nos fournisseurs.....	12
b) Certifications :.....	13
c) La formation donnée aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants.....	15
6) Mesure visant à remédier aux pertes de revenus.....	16
7) Conclusion.....	17
8) Annexes :.....	18

1) Le Groupe SOGEFI

Le Groupe SOGEFI, fondé en Italie en 1980, est un leader mondial dans la conception et la fabrication de composants de filtration de moteur et d'habitacle, de gestion de l'air, de refroidissement de moteur et de suspension de véhicule.

Le Groupe est en partenariat avec les principaux constructeurs mondiaux de véhicules automobiles et utilitaires à trois et deux roues.

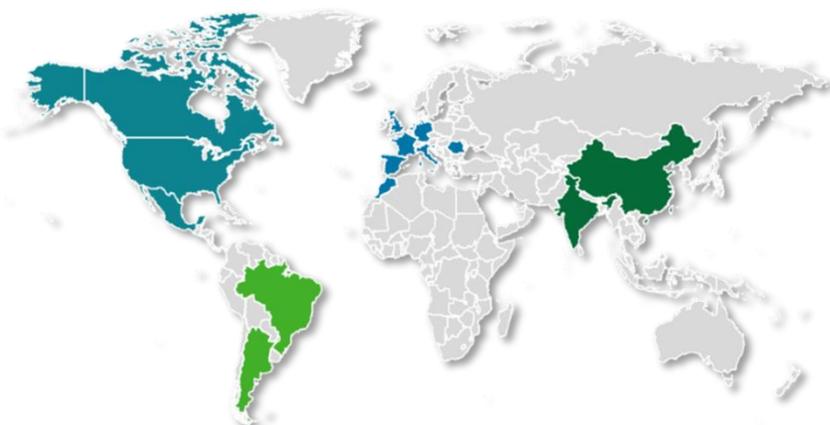
L'histoire du Groupe met en évidence une expansion mondiale à travers des acquisitions stratégiques et des joint-ventures dans le secteur des composants automobiles.

Sogefi S.p.A. est une société cotée en bourse dont le siège social est situé Via Ciovassino 1 à Milan (Italie) et ses bureaux corporatifs à Immeuble Renaissance, 1, Avenue Claude Monet, 78280 Guyancourt (France).

L'action SOGEFI est cotée depuis 1986 à la Bourse de Milan et est négociée sur le segment STAR (aujourd'hui Euronext STAR Milan) depuis janvier 2004.

La société est soumise à la gestion et à la coordination de la holding CIR - Compagnie Industriali Riunite S.p.A. (une société contrôlée par F.Ili De Benedetti S.p.A.).

SOGEFI est une entreprise multinationale avec une présence mondiale dans 17 pays, 35 sites de production et 8 centres de R&D et 11 sites commerciaux.



17
pays

**Air & Refroidissement
Filtration
Suspensions** **3** Lignes
d'activités

35 Usines de
production
8 Centres R&D

Amérique du Nord

Canada Montréal
Mexique Monterrey
Etats-Unis Prichard

Amérique du Sud

Argentine Cordoba
Brésil Mogi Mirim

Europe

France Vire Italie Settimo Torinese
France Marcillac Italie Raffa di Puegnago
France Orbey Maroc Tanger
France Pfaffenheim Roumanie Titesti
France Châteauroux Roumanie Oradea
France Fronville Slovénie Medvode
France Douai Slovénie Skofja Loka
France Revigny Espagne Nules
France Charmes Espagne Alsasua
Allemagne Hagen Royaume-Uni Tredegar
Allemagne Witten Royaume-Uni Rochdale
Pays-Bas Hengelo
Italie S. Antonino

Asie

Chine Wujiang Inde Pune
Inde Bangalore Inde Gurgaon

Organisation du groupe et principaux produits :

SOGEFI est organisé en 3 lignes commerciales : Suspensions, Filtration et Air & Refroidissement (aussi A&C), qui opèrent à travers un large portefeuille de produits.

Un bref aperçu est présenté ci-dessous :



L'utilisation des produits SOGEFI s'étend au-delà des véhicules particuliers à une large variété de marchés au sein de l'industrie automobile :



2) Les engagements de SOGEFI en matière de droits de l'homme

SOGEFI a toujours été déterminé à opérer de manière responsable, en adoptant un modèle économique qui met l'accent sur l'adhésion sans réserve aux principes fondamentaux des droits de l'homme et sur la durabilité de toutes nos activités.

Ainsi les droits de l'homme sont considérés comme un élément essentiel dans toutes nos décisions et pratiques commerciales. Le groupe SOGEFI mène ses activités en respectant les lois et réglementations en vigueur, en se conformant aux normes les plus rigoureuses.

Pour SOGEFI, l'adhésion aux fondamentaux du respect des droits de l'homme est le pilier de la liberté, de la justice et de la paix.

a) Human Right policy / Politique des droits de l'homme

A cet effet, SOGEFI a détaillé dans sa politique des droits de l'homme tous ses principes et leurs applications concrètes qui doivent être respectées dans chacune de nos usines à travers le monde.

Cette politique est promue et diffusée à l'ensemble de nos salariés et partenaires (fournisseurs, clients, parties prenantes, ...) afin que le respect des droits de l'homme soit considéré par tous comme une exigence fondamentale de notre groupe.

Notre politique stipule clairement dans son chapitre 4 que nous n'acceptons aucune forme de travail forcé ou de travail des enfants.

4. PRINCIPLES

With the purpose of acknowledging, promoting and ensuring the respect of fundamental human rights by all the recipients, Sogefi undertakes to comply with the principles below reported.

4.1 Elimination of all forms of forced, compulsory and child labor

Sogefi does not tolerate any form of forced or compulsory labor, as defined by ILO Convention n. 29², including threatening workers with severe deprivations, such as withholding food or land or wages, physical violence or sexual abuse, or bonding workers through debts, prison labor, indentured labor, military labor, modern forms of slavery, servitude and any form of human trafficking.

The Group rejects the use of child labor, where the age of employment is not in accordance with local labor law or less than the minimum established by the ILO Convention n. 138³.

b) Code of business conduct / Code de conduite des affaires

Pour partager et clarifier ses attentes en matière de droits de l'homme à travers toute sa chaîne d'approvisionnement, le groupe SOGEFI a publié un **code de conduite des affaires**. Ce Code de conduite professionnelle est

applicable à tous les partenaires commerciaux (c'est-à-dire les fournisseurs, les prestataires de services, les commerçants, les partenaires, les agents commerciaux, les sous-traitants et les distributeurs) à l'échelle mondiale.

Les exigences du Groupe SOGEFI concernent toutes les opérations des partenaires commerciaux dans leurs activités d'entreprise et nous attendons qu'ils respectent toutes les lois et réglementations applicables et qu'ils adhèrent aux principes et directives énoncés dans le présent Code.

Afin de faire partie de notre panel de fournisseurs, nous leur demandons de valider leur adhésion à ce code, soit lors de l'entrée dans notre panel ou lors de la validation, par le biais d'un questionnaire d'auto-évaluation, de leurs initiatives en matière de développement durable.

Enfin, le Groupe encourage ses partenaires commerciaux à partager son engagement en matière de droits de l'homme au sein de leur propre chaîne d'approvisionnement.

Le chapitre 2.2 présente nos exigences en termes de conditions de travail en lien avec les droits de l'homme et le droit du travail.

Au sein de ce chapitre est présenté nos exigences sur l'absence de travail forcé et du travail des enfants.

Forced and child labor

Sogefi Group does not tolerate over the whole supply chain any form of forced or compulsory labor, as defined by ILO convention n.29², including threatening workers with severe deprivations, such as withholding food or land or wages, physical violence or sexual abuse, or bonding workers through debts, prison labor, indentured labor, military labor, modern forms of slavery, servitude and any form of human trafficking.

The Group rejects the use of child labor, where the age of employment is not in accordance with local labor law or less than the minimum established by the ILO Convention n. 138³.

Business partners are encouraged to share the above Group's commitment also in own supply chain.

3) L'usine de Montréal

Notre usine canadienne, qui a débuté ses opérations en 1999, est située à Montréal au 1500 rue de Boucherville.

Intégré à notre division Air&Cooling, elle contribue à renforcer notre présence stratégique en Amérique du Nord.

L'usine compte 277 salariés, 75 femmes et 202 hommes, tous en CDI et à temps plein.



+ de 25 Ans d'expérience dans l'industrie automobile	 Depuis 1999	Ventes (2023) 215 M\$	300 SALARIES 
29 Lignes de production 	41 Produits	4 584 082 Pièces produites en 2023 	+ de 100 Fournisseurs canadiens 
		 	 Récompensé « Fournisseur de l'année » par General Motors en 2013 et 2018.

4) SOGEFI Canada : mesures visant à prévenir le risque au recours au travail forcé ou au travail des enfants.

Notre usine de Montréal employait au 31 décembre 2023 277 salariés, 202 hommes et 75 femmes, tous avec des contrats de travail permanents et à temps plein.

Aucun enfant ne fait partie des effectifs de l'usine de Montréal. Nous mettons en annexe la liste de nos salariés, avec leur numéro d'identification, leur genre et leur âge.

Le plus jeune salarié a 22 ans.

Nous avons deux types de processus de recrutement : celui des travailleurs permanents qui est réalisé par les équipes de ressources humaines de SOGEFI Montréal et le recrutement des travailleurs temporaires qui est initié par un partenaire externe.

a) Recrutement des salariés permanents :

Le processus de recrutement comprend différentes étapes visant à évaluer si un candidat possède le statut légal nécessaire pour travailler au Canada. Ces vérifications permettent d'éliminer les incertitudes concernant l'embauche d'un travailleur sans son consentement ou d'un enfant.

Il s'agit d'un parcours crucial pour garantir une embauche conforme aux lois et aux exigences en vigueur.

La première vérification est réalisée lors d'un entretien téléphonique préalable qui nous permet de valider les informations du CV du candidat, ses motivations et son statut lui permettant de travailler légalement au Canada.

Lors de l'entretien en présentiel, des vérifications d'identité sont réalisées qui permettent de confirmer que les candidats sont majeurs. Les candidats doivent nous montrer librement l'original de leur papier d'identité.

Par la suite, ils doivent également nous présenter leur carte RAMQ et leur numéro d'assurance social. Nous en faisons une copie de tous ces documents officiels qui sont ensuite annexés à leur dossier de pré-embauche.

Aucun document d'identité n'est conservé par nos équipes.

Nous vérifions ainsi la conformité des pièces d'identités en contrôlons la cohérence des informations entre les différentes pièces d'identité présentées,

les documents d'assurance sociale et les informations fournies par le candidat lors du processus de recrutement.

Quand nous recrutons des employés étrangers, nous collaborons avec des agences spécialisées dans le recrutement international. Elles ont pour mission de contrôler les candidatures reçues, de faire une première sélection basée sur le profil recherché, l'intérêt pour le poste, l'entreprise et la volonté de travailler au Canada.

Par la suite, ils nous transmettent une liste de candidats présélectionnés que nous rencontrons lors de vidéo-conférence pour choisir et approuver le candidat final. Après validation du candidat final et acceptation de notre offre d'emploi, nous le mettons en relation avec notre conseiller en immigration qui l'assiste dans toutes les formalités administratives, depuis le dépôt de l'EIMT (Etude d'impact sur le marché du travail) jusqu'à l'obtention de son visa et permis de travail.

b) Enquête judiciaire pour les candidats shortlistés

En tant que futur employeur, nous pouvons vérifier les antécédents judiciaires de nos candidats.

Pour se faire nous leur faisons compléter et signé un formulaire de consentement (annexé au rapport) pour vérifier les antécédents judiciaires auprès des services de police via le site SOQUIJ.

Dans notre usine de Montréal, seuls 5 employés sont salariés avec un permis de travail fermé. Cette situation est due à la difficulté de trouver localement certains profils spécifiques, tels que les techniciens et les réglers en injection plastique, ainsi que les électromécaniciens expérimentés.

Cependant, il est important de noter que leur contrat de travail ne contient aucune disposition les obligeant à rester employés de SOGEFI pendant toute la durée de leur contrat. En d'autres termes, ils ont la liberté de quitter leur poste sans contrainte contractuelle.

En raison des compétences requises pour travailler dans nos usines, tous nos apprentis sont en cours d'études et ont atteint la majorité au moment de leur embauche.

Pour résumer, les multiples vérifications effectuées à chaque étape du processus de recrutement nous permettent de croiser les informations fournies par le candidat et de détecter d'éventuelles irrégularités concernant la légalité de son recrutement. En somme, ces contrôles rigoureux garantissent que nous respectons les lois et les normes en vigueur lors de l'embauche de nos candidats.

c) Recrutement des salariés temporaires

Concernant l'embauche de nos salariés temporaires, nous faisons appel à une société d'intérim, RANDSTAD.

Conformément à leur contrat et leur lettre d'engagement, notre partenaire s'est engagé à respecter scrupuleusement toutes les réglementations en matière de droit du travail.

Ils sont tenus de se conformer à ces règles pour garantir un environnement de travail éthique et légal.

Pour les salariés temporaires, le processus de vérification d'identité et de conformité du processus d'embauche est réalisé par RANDSTAD qui s'occupent exclusivement de l'embauche de salariés canadiens.

Cependant, nous sommes amenés à réaliser des contrôles périodiques par échantillonnage de l'identité de ces salariés.

La rigueur de notre process de recrutement associée à l'expérience de nos collaborateurs en ressources humaines, nous assure que nous n'avons pas embauché des travailleurs forcés ou des enfants au sein de nos équipes de Montréal.

5) Les mesures prises par SOGEFI Canada auprès de sa chaîne d'approvisionnement pour prévenir le risque au recours au travail forcé ou au travail des enfants.

Chacun de nos partenaires commerciaux de notre site de Montréal est tenu de se conformer à toutes les lois et réglementations en vigueur, ainsi qu'aux directives et instructions énoncées entre autres dans notre code de conduite des affaires et notre politique d'achat responsable.

En effet, lors de leur entrée dans notre panel, nos fournisseurs sont tenus de s'engager à respecter les exigences détaillées dans les documents suivants (en annexe) :

- 1 – GENERAL PURCHASING TERMS AND CONDITIONS
- 2 – Code of business conduct
- 3 – Purchasing Sustainability Policy
- 4 – Panel Approval Checklist
- 5 – Supplier Manual

Ces différents documents décrivent explicitement nos exigences en matière d'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

Nous encourageons également nos fournisseurs à communiquer leurs engagements tout au long de leur chaîne d'approvisionnement, en particulier en ce qui concerne le respect des droits de l'homme.

a) Processus de vérification de la conformité de nos fournisseurs

Nous pilotons la conformité de nos clients sur les thématiques de droit de l'homme au sein de notre portail fournisseurs où une Auto-Évaluation ESG est requise.

Supplier	Document Name	Document Type	Expiry Date	Status
	Reach conformity	Request	31-Dec-2024	Approved
	PROP65 conformity	Request	30-Jan-2025	Approved
	RoHS conformity	Request	31-Dec-2024	Approved
	GADSL conformity	Request	31-Dec-2024	Approved
	Supplier information survey	Request	31-Dec-2024	Approved
	Supplier financial survey	Request	31-Dec-2024	Approved
	Liability insurance	Request	31-Dec-2024	Approved
	Recall campaign insurance	Request	31-Dec-2024	Approved
	Supplier Company Presentation	Request	31-Dec-2024	Approved
	CMRT _ Mineral Conflict Conformity	Request	31-Dec-2024	Approved
	ISO45001	Request	07-Mar-2024	Approved
	Information IT Security assessment	Request		Approved
	Supplier Manual	Request		Approved
	Purchasing Sustainability Policy	Request		Approved
	General Purchasing Conditions North America	Request		Approved
	Code of business conduct	Request		Approved
	NDA _ Non Disclosure Agreement	Request		Approved
	ISO14001	Request	16-Dec-2023	Approved
	IATF16949	Request	18-May-2024	Approved
	ISO9001	Request	03-Jul-2024	Approved

Ce portail facilite le suivi et la confirmation de l'acceptation des documents contractuels ainsi que de nos politiques en matière de droits humains.

Supplier Document History

The screenshot displays a 'Supplier Document History' interface. At the top, it shows an 'Approved' status by 'David.Roussin@sogefigroup.com' on 5/17/2023 at 12:59:19 PM. Below this, a 'Responded' status is shown by 'jane.doe@external.com' on 4/12/2023 at 5:11:40 PM. The main content area features a table with columns for 'Name', 'Request Action', 'InsertedBy', 'InsertedOn', and 'SignatureURL'. A handwritten signature is visible under the 'SignatureURL' column. Below the table, there is a 'Documents' section with a sub-table listing documents. The sub-table has columns for 'Name', 'by', 'At', and an icon column. One document is listed: 'Sustainability Agreement.pdf' by 'jane.doe@external.com' on 12 Apr 2023 5:11 PM. At the bottom, a 'Requested' status is shown by 'jane.doe@external.com' on 11/17/2022 at 7:19:57 AM.

Il offre aussi la possibilité d'effectuer des contrôles chez nos fournisseurs de longue date, avec qui nous échangeons sur nos attentes et les documents nécessaires à consulter et à signer.

L'ensemble des documents de nos fournisseurs sont en cours de digitalisation au sein de notre portail (mis en place fin 2023). Cette démarche nous permettra également de mettre à jour l'ensemble de la documentation de nos fournisseurs historiques et notamment ceux relatifs aux droits de l'homme.

b) Certifications :

Nous incitons vivement nos fournisseurs à obtenir les certifications ISO 14001 et IATF 16949, car elles promeuvent des comportements éthiques et responsables.

La norme ISO 14001 définit les critères pour un système de gestion de l'environnement efficace, aidant les entités à minimiser leur empreinte écologique. Sans aborder explicitement la question du travail forcé, elle incite néanmoins à des pratiques environnementales vertueuses, ce qui peut, de manière indirecte, contribuer à éviter le travail forcé en renforçant des chaînes d'approvisionnement durables et éthiques.

Quant à l'IATF 16949, elle est spécialement conçue pour l'industrie automobile, enrichissant les standards de l'ISO 9001 avec des exigences particulières pour ce secteur. Bien qu'elle ne cite pas directement le travail forcé, cette norme intègre des principes de responsabilité sociale

d'entreprise, exigeant des sociétés certifiées qu'elles considèrent ces éléments dans leur gestion opérationnelle.

Pour conclure, ces normes, bien qu'elles ne visent pas spécifiquement le travail forcé, favorisent l'adoption de pratiques intègres et responsable au sein des entreprises.

Nous exigeons de tous nos fournisseurs qu'ils procèdent à une auto-évaluation au sein de notre portail fournisseur afin d'apprécier leur efficacité en matière de développement durable.

Ils reçoivent ainsi une évaluation qui axe notre stratégie d'approvisionnement, en guidant notre choix en équilibrant les critères de compétitivité de nos fournisseurs avec leurs engagements envers le développement durable et le respect des droits humains.

De plus, nous avons élaboré une cartographie précise de nos fournisseurs pour privilégier les partenariats locaux et soutenir prioritairement l'économie de proximité.



Cette cartographie est un outil précieux qui nous aide à identifier l'emplacement de nos fournisseurs et à déterminer lesquels pourraient être affectés par des problématiques telles que les droits humains, les tensions géopolitiques, les changements climatiques ou encore plus simplement les risques liés à la chaîne d'approvisionnement.

Notre analyse montre que nos fournisseurs ne se trouvent pas dans des régions à risque en ce qui concerne les pratiques de travail forcé ou l'exploitation du travail des enfants.

c) La formation donnée aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants

i) Formation e-learning

Fin 2023 et début 2024, tous les employés de SOGEFI ont suivi un module de formation obligatoire portant sur les différentes politiques du groupe et leur application concrète dans la vie quotidienne des salariés.

Cette formation a été développée en interne par les équipes ressource humaines et développement durable pour mieux répondre aux situations concrètes rencontrées au sein de SOGEFI

Elle a été dispensée sous forme d'e-learning ou de formations en présentiel.

L'un de ces modules a spécifiquement abordé la politique des droits de l'homme, mettant en évidence l'interdiction formelle d'utiliser le travail forcé et d'employer des enfants au sein de SOGEFI.

Chapitre 1 : Code de déontologie, Politique des Droits de l'Homme, Procédure de lanceur d'alerte **SOGEFI** GROUP

Remplacez les propositions en face des pictogrammes correspondants

	Lutte contre le travail des enfants
	Élimination de toute forme de harcèlement ou discrimination
	Des conditions de recrutement et d'embauche éthiques
	
	Possibilité d'adhérer librement à une association syndicale ou à un collectif de salariés



Prévention de la santé et la sécurité des salariés

ii) Formation General Motors

En mars 2023, notre client General Motors nous a sollicités pour dispenser une formation e-learning à nos collaborateurs responsables du recrutement. Cette formation portait sur les sujets suivants :

1. Travail avec les courtiers en recrutement
2. Embauche d'étudiants et de jeunes travailleurs
3. Code de conduite en matière de recrutement

Ces trois modules de formation nous ont permis de nous familiariser avec les concepts de travail forcé et de travail des enfants, tout en soulignant la difficulté de les détecter et de les prouver.

Le travail forcé peut prendre diverses formes, telles que :

- Rétention de salaire
- Rétention des papiers d'identité
- Menaces ou violences physiques
- Menace de dénonciation aux autorités lorsque le travailleur a un statut d'immigration irrégulière

Enfin, nous avons également abordé les secteurs d'activité et les zones géographiques à risque. Bien que le recours à des intermédiaires puisse accélérer le processus de recrutement, il est essentiel que l'entreprise qui souhaite embaucher ait une visibilité sur tous les maillons de la chaîne de recrutement afin d'éviter d'embaucher un travailleur contre son gré, au détriment de sa propre entreprises.

Nous joignons en annexe les certificats de formation de la responsable RH de Montréal qui a suivi ces 3 modules.

6) Mesure visant à remédier aux pertes de revenus.

Nous ne sommes pas concernés par le travail forcé et/ou le travail des enfants. Aussi nous n'avons pas pris de mesure visant à remédier aux pertes de revenus des familles les plus vulnérables suite à d'éventuelles mesures visant à éliminer le travail forcé ou celui des enfants dans notre entreprise ou auprès de notre chaîne d'approvisionnement.

7) Conclusion

Le groupe SOGEFI s'engage à opérer de manière responsable, en plaçant la durabilité et le respect des droits fondamentaux au cœur de chaque décision et de toutes ses pratiques commerciales.

Chez SOGEFI, aucune forme de travail forcé ni de travail des enfants n'est tolérée.

Nous diffusons activement nos exigences en matière de droits de l'homme à travers toute notre chaîne d'approvisionnement.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils adhèrent aux valeurs et principes qui guident nos activités, ainsi qu'aux lois locales applicables dans les pays où ils opèrent.

Aussi, dans notre usine de Montréal, comme dans tous nos sites à travers le monde, nous avons mis en place un dispositif efficace pour garantir l'absence de travail forcé ou de travail des enfants.

Notre processus d'approbation vise à préserver l'intégrité de notre chaîne d'approvisionnement de premier et de second niveau et ainsi nous permettre de ne pas travailler avec des fournisseurs qui auraient recours au travail forcé ou au travail des enfants.

Enfin, la formation de nos collaborateurs est essentielle afin de partager les notions liées au travail forcé et à l'exploitation des enfants, tout en mettant en évidence la complexité de leur détection et de leur démonstration dans le cadre de nos activités.

8) Annexes :

1) Liste des salarés de SOGEFI Montréal

<u>Salarié</u>	<u>Genre</u>	<u>Âge</u>
00974	M	56,2
01100	M	38,2
00708	M	52,3
00798	M	51,5
01102	M	25,4
00751	M	53,8
01147	M	57
00793	M	54,4
00718	M	53,9
01172	M	40,8
01171	M	30,3
01030	F	30,8
01221	M	35,3
01032	M	47,2
01092	M	26,6
00207	M	63,3
01160	M	44,9
00051	F	59,2
01067	F	42,8
01002	F	29,6
00736	M	57,8
01107	M	27,1
00188	M	51,8
00333	M	38,9
00922	M	57,1
01222	M	27,7
01197	M	30,8
00215	F	58,9
00865	M	43
00772	M	42,6
01105	M	29,3
00941	F	43,3
00804	M	51,6
00878	F	58,6
00179	M	53,6
01182	M	32,7
00063	F	46,7
01087	F	26,7
01204	M	28
01201	F	42,1
01064	F	27,9

01072	M	33
01213	M	37,4
01195	F	37,6
00216	F	55,3
00129	F	60,8
01183	M	41,1
01027	F	43,3
01203	M	25,9
00064	F	58,1
00247	F	56,7
00713	M	56,5
00443	M	52,2
00679	M	63,1
00734	M	51,6
00808	M	37,9
01119	M	52,5
01196	M	46,3
01146	M	28,3
01066	M	39,8
00062	M	46,6
00990	M	38,3
00656	M	41,7
01110	F	27,2
01049	M	27,6
01215	M	25,3
01090	M	43,2
00781	M	54,8
00102	F	58,5
00237	F	63,8
01120	F	48,8
00837	M	48,5
00607	F	64,8
00678	M	53,8
00320	M	52
00118	F	61,7
00231	M	58,7
00014	M	46,3
00680	M	60,6
00755	M	53,2
00863	M	47,5
00669	M	41,1
01037	M	52,7
00814	M	36
00855	M	48,2
00824	M	50

00776	M	44,1
00228	M	42,1
00943	M	41
00091	M	48,9
00066	M	55,6
00257	F	57,8
00685	M	49
00648	F	56,8
00055	F	61
00115	M	50,8
00643	M	62,4
00910	M	37,7
00615	F	64
00712	M	40,4
01128	M	26
00750	F	38,8
00342	M	46,3
01142	M	27,4
01200	M	24,9
01081	M	42,7
01145	F	32,8
01104	M	36,2
00829	F	55,6
00230	F	57,7
00116	F	54,4
00786	M	48,9
00642	F	43,8
01220	M	27,8
01184	M	23,7
00283	F	63,3
00272	M	62,2
00360	M	48,3
01125	F	56,3
01155	M	36
00019	M	56,3
01053	M	33
01080	M	28,7
00324	M	59,9
00223	F	56,3
01216	M	25,3
01118	M	47
01083	M	41,8
00797	M	55,9
00949	F	63,8
00041	M	49,8

01042	M	22,6
00860	M	60,1
00170	M	59,3
00006	M	55,6
01013	M	31,8
00307	F	56,2
00843	M	56,6
00361	M	59,7
01088	M	24,6
01028	F	46,3
00194	M	56,1
00979	M	35,5
00931	M	38,8
00576	M	46,1
00236	M	41,9
01175	M	30,1
01154	M	38,6
00258	M	52,3
01056	M	47
00303	M	65,3
00077	M	62,5
01214	M	35,8
01207	M	29,9
01025	M	40,8
01006	F	36,8
00752	M	43,3
00636	M	46,1
01069	F	47,4
00598	M	43,7
01046	M	43,9
00587	M	64,9
01052	F	32,3
01108	M	50,8
01101	M	46,8
00749	M	57,7
00351	M	59,8
00681	M	33,3
01109	M	40,3
00009	M	57
01004	M	34,7
00852	M	41,4
00630	M	59,3
00785	M	42,3
01103	M	35,3
00458	M	41,7

01177	M	42,8
00202	M	61,4
00662	M	48
01151	M	57,6
00455	M	50,8
00854	M	36,3
00291	M	38,8
00109	M	44,9
00049	F	56,7
00100	M	50,8
01173	F	25,1
00312	M	65,8
00264	M	43,8
00707	M	63,1
01180	M	47,2
00700	M	39,8
00655	M	52,2
00311	F	63,1
00994	F	32,6
00074	F	56,6
01106	F	36,9
00569	M	55,8
00200	F	55,6
01095	F	26,7
01124	F	38
00151	F	44,8
01194	M	26
01054	M	42,6
01127	F	31,2
01132	M	36,9
01144	M	27,8
00034	M	57,5
00780	M	47
00842	M	53,3
01139	M	36,8
01140	F	46,8
00325	M	61,4
01212	M	28,5
00955	M	31,1
00697	M	59,3
01187	M	45
00996	M	45,6
01135	M	29,6
00314	M	49,3
01199	F	39,1

01211	M	48,1
01206	M	41,9
00139	M	53,3
00089	M	52,2
00673	M	39
01071	M	37,1
00158	M	45
01209	M	22,4
00127	F	47,9
01129	F	52,1
00337	M	49,4
01181	F	26,1
00735	M	56,9
00847	F	50,7
01015	F	33,1
00285	F	59,2
00093	M	55
01188	M	30,1
00765	M	43,4
01138	M	54
00278	M	60,1
00849	M	66,6
01134	M	39,4
01165	M	32,3
01126	F	33,5
00788	M	50,5
00317	F	58,4
00040	F	58,4
00111	M	48,7
00917	F	53,5
00634	M	47,7
00819	M	45,7
00298	F	65,1
00619	M	60,5
01217	M	24,3
01163	M	36,1
01026	M	30,3
01164	M	39,5
01170	F	43,7
01159	M	36,6
01202	M	58,4
00146	M	49,1
00644	F	52,5
00310	M	59,1
00760	F	58,7

00942	F	50,5
00050	F	67,3
01178	F	44,3
00568	M	48,5
00627	M	46,2
00960	M	30,5
00635	F	56,4
00029	M	63,2
00060	F	57,7
00045	F	56,3
00243	M	56,8
01174	M	43,8
00181	M	51,3
00933	M	33,6
01198	F	30,8
00132	M	40,7
01150	M	36,5
01210	M	27
00866	M	48,4
01141	M	27,8
01116	M	53,9
00796	M	43,2

2) Formulaire de consentement vérification des antécédents judiciaires



*** Company Confidential – Internal Use Only ***

Formulaire d'autorisation d'enquête d'antécédents judiciaires

Informations du candidat

Nom :	Prénom :	
Date de naissance (jj/mm/aaaa) :	Téléphone :	
Adresse :		
Ville :	Province :	Code Postal :
Preuve d'identité exigée Une photo ou photocopie lisible et claire d'une pièce d'identité officielle est exigée. Celle-ci doit inclure le nom complet de la personne visée par l'enquête, sa date de naissance ainsi que sa photo.		
<input type="checkbox"/> Permis de conduire canadien	<input type="checkbox"/> Carte de résidence permanente	
<input type="checkbox"/> Carte d'assurance-maladie délivrée au Canada	<input type="checkbox"/> Passeport valide	
<input type="checkbox"/> Certificat de naissance	<input type="checkbox"/> Carte de citoyenneté canadienne	
<ul style="list-style-type: none">• J'autorise Sogefi Air & Refroidissement Canada Corp. à effectuer la vérification de mes antécédents judiciaires (infractions pénales, criminelles) qui peut être réalisée par les corps policiers et tribunaux canadiens, et ce dans les 90 prochains jours.• Je certifie que les informations que j'ai inscrites dans ce formulaire sont exactes et complètes.		
Signature : _____	Date : _____	

Informations du demandant

Nom : _____	Signature : _____
Date : _____	

3) Lettre d'engagement RANDSTAD

Randstad Canada
777 Bay Street, Suite 2000
Toronto, ON M5G 2C8



Avril 29, 2024

VIA COURRIEL (nezha.bourqadi@sogefigroup.com)

ATTN:

Nezha Bourqadi
HR Manager

Sogefi Air & Cooling Canada Corp.
1500 rue de Boucherville
Montréal (QC) – CANADA

Cher Nezha,

En réponse de votre demande concernant la loi canadienne sur l'esclavage moderne, Randstad confirme que la société engage seulement des individus qui ont 18 ans ou plus pour du travail.

Cordialement,

Randstad Intérim Inc.

Dilpreet Singh Grewal

Dilpreet Grewal
Conseiller juridique, droit du travail
Randstad Canada

CC: Sabrina Auger, Area VP, RIS

4) GENERAL PURCHASING TERMS AND CONDITIONS

SOGEFI NORTH AMERICAN GENERAL PURCHASING TERMS AND CONDITIONS:

ARTICLE 31

31. BASIC WORKING CONDITIONS: Seller represents that neither it nor any of its subcontractors or suppliers will: (a) utilize forced labor, regardless of its form; (b) employ any person below the age of 15, unless it is part of a government approved job training, apprenticeship or other program that would be clearly beneficial to its participants; or (c) engage in physically abusive disciplinary practices. Seller further represents when it delivers the Supplies that it has complied with the requirements of this Section. Buyer may retain an independent third party, or request Seller to retain one reasonably acceptable to Buyer, to: (a) audit the Seller's compliance with this Section; and (b) provide Seller and Buyer with written certification of Seller's compliance, including areas for potential improvement. Seller will bear the cost of any third-party audit and certification under this Section, regardless of which party retained the auditor. Buyer, at its option, may accept an audit or certification by Seller in lieu of a third-party certification. For purposes of this Section, the temporary assignment of employees of one party to the facilities operated by the other party will not affect the status or change the employment relationship of the assigned employees.

5) Purchasing sustainability policy

	Purchasing Sustainability Policy	Reference: FORS1097 Revision: A Page : 1
---	---	--

1. SCOPE OF APPLICATION AND PURPOSE OF THE POLICY

Sogefi Group (hereafter also referred to as "Sogefi" or the "Group") for size and geographical extent of its activities, plays a significant role with respect to economic, social and environmental aspects related to communities and countries in which it operates. The Group is therefore committed to work responsibly through a business model that identifies sustainability as a key element in every decision and along all its business practices.

Sogefi Group conducts its business in compliance with all applicable local laws and regulations, and in accordance with the highest standards of integrity and ethical behavior, as reflected in the Sogefi Purchasing Sustainability Policy, Code of business conduct and other Group internal policies.

Furthermore, the Group intends to promote and share those principles along its supply chain. For this reason, it is issued this Purchasing Sustainability Policy to facilitate its business partners in being compliant with values and principles guiding Sogefi activities.

This Purchasing Sustainability Policy (hereinafter the "Policy") applies to all Direct Material suppliers at worldwide level. The following requirements define the Group's expectations regarding the operations of business partners in their corporate activities.

Sogefi Group expects that all its business partners comply to applicable laws and regulations and adhere with principles and indications set out in this Policy. Furthermore, the Group encourages its business partners to share its commitment within their supply chain.

The Policy is effective from the date of approval with permanent validity, except if it is necessary to review or substitute it, to ensure its compliance with the applicable regulations and standards.

2. ESG PLAN

Sogefi support the achievement of 10 Sustainable Development Goals and requires its business partners to acknowledge and implement the standards and promote the principles outlined in this Policy, structured by the following three pillars :

- Business innovation
- Eco efficiency
- People

2.1. BUSINESS INNOVATION

- ⇒ Support Sogefi with products including higher recycled contents

2.2. ECO EFFICIENCY

- ⇒ Reduce CO2 emissions, by improving energy efficiency, reducing energy consumption and promoting renewable energy sources.
- ⇒ Reach NetZero emissions (Scope1+2) by 2040
- ⇒ Minimize waste, by limiting the use of potentially hazardous substances and promoting recycling and reusable processes
- ⇒ Adopt the best operational practices and processes in business operations

	Purchasing Sustainability Policy	Reference: FORS1097 Revision: A Page : 1
--	---	--

2.3. PEOPLE

- ⇒ Contribute to skills upgrade and “employability”
- ⇒ Value the diversity and ensure equality, rejecting any form of discrimination and harassment
- ⇒ Ensure a healthy and safe working environment, minimizing OH&S risks and preventing occupational disease and incidents
- ⇒ Contribute with positive impacts on communities, respecting local cultures and values

3. “SOGEFI’S BUSINESS PARTNER TARGET”

		TARGET
BUSINESS INNOVATION	Recycled content in new business (% of renewable & regrinded material used and purchased / total content used and purchased on new developed product)	After a first assessment, clear targets will be defined and communicated for 2025 / 2030
ECO-EFFICIENCY	Energy Mix _ Electricity (% of renewable energy used and purchased from renewable sources / total energy used and purchased)	After a first assessment, clear targets will be defined and communicated for 2025 / 2030
	Carbon Neutrality (% reduction on carbon footprint focusing on Scope 1+2)	-6% per year to achieve carbon neutrality by 2040
	Waste Valorisation (% variation of valorised waste (focusing on reduction landfill and/or hazardous waste reduction, regrind, recycled, incineration increase) / total waste)	After a first assessment, clear targets will be defined and communicated for 2025 / 2030
	Conflict Mineral Declaration (CMRT declaration made by suppliers on Sogefi portal for components delivered to our worldwide permises containing Tin, Tungsten, Tantalum and Gold "3TG")	100% by 2023
	Certification level (% of production locations from supplier delivering Sogefi which are certified) # Environmental : ISO 14001 # Health & Safety : ISO 45001 # Energy Management : ISO 50001	100% by 2025 100% by 2025 100% by 2030
PEOPLE	SOGEFI’s Code of business conduct document approval	100% by 2023
	Suppliers internal policies in place + trainings made to all employees # Environmental policy # Code of business conduct # Human rights # Health and safety policy # Code of Ethics # Whistleblowing	100% by 2026

	Purchasing Sustainability Policy	Reference: FORS1097 Revision: A Page : 1
---	---	--

4. COMPLIANCE WITH THE POLICY

Sustainability information will be collected on a yearly basis via Sogefi's supplier portal.

Based on the overall results SOGEFI could perform some audits on site to verify the information provided. Should a suspicion that a business partner does not comply with any of the requirements set out in this Policy arise, the Group reserves the right to take appropriate actions.

5. BUSINESS PARTNERS COMMITMENT

Sogefi Group requests that all business partners receiving this Purchasing Sustainability Policy submit their commitment, signed by a legal representative. By signing this form, the business partner declares its compliance to the principles suggested in this Policy by Sogefi Group. Sogefi recommends the business partner to promote and disseminate the principles outlined in this Policy throughout its supply chain.

Group Purchasing Director

B. Cadic


Company name :

Address :

ZIP code :

City :

Country :

Duns or Safe number :

Signatory's last name :

Signatory's first name :

Signatory's function :

Signatory's e-mail address :

Date :

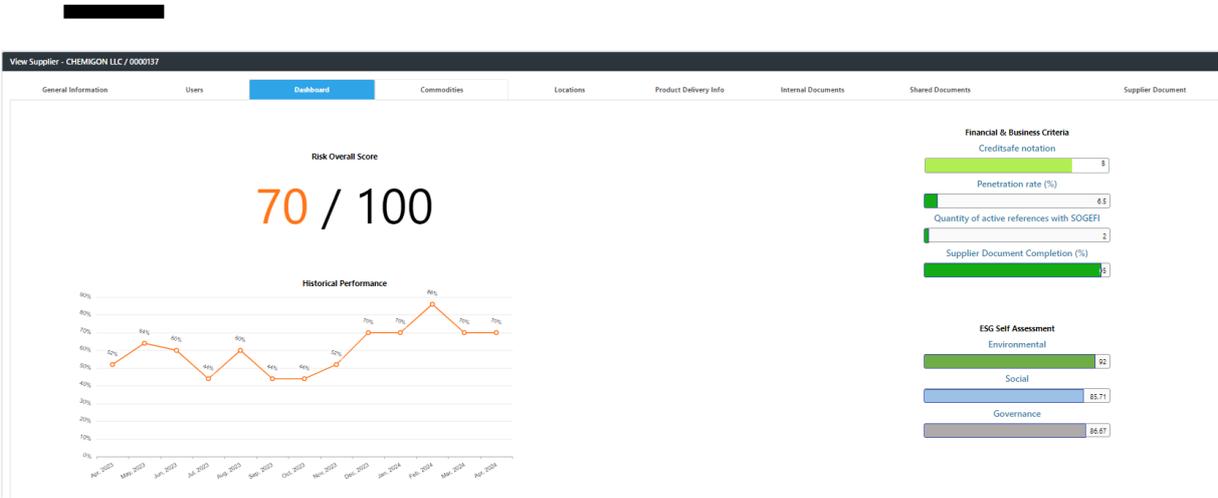
Signature & Stample :

6) Panel approval check list

Requirements	Mandated suppliers	Expert suppliers	Designers	Manufacturers	Subcontractors	Packaging	Non production suppliers	"Software Development" suppliers
IATF 16949	/	Mandatory	Highly encouraged	Highly encouraged	/	/	/	/
ISO 9001	/	/	Mandatory (included raw material supplier)	Mandatory (included raw material supplier)	Mandatory	Highly encouraged	Highly encouraged	Mandatory
ISO 14001	/	Encouraged	Encouraged	Encouraged	Encouraged	/	/	/
Panel introduction audit	/	Potential Analysis to VDA 6.3	Potential Analysis to VDA 6.3	Potential Analysis to VDA 6.3	Potential Analysis to VDA 6.3	/	/	/
A-SPICE ou CMMI	/	/	/	/	/	/	/	Mandatory
RASIC (FORS1022)	Mandatory	/	/	/	/	/	/	/
Non Disclosure Agreement SOGEFI Group (FORS1096)	/	Mandatory	Mandatory	Mandatory	Mandatory	/	/	Mandatory
Sogeti General Purchasing Conditions		Mandatory	Mandatory	Mandatory	Mandatory		Mandatory	Mandatory
Sogeti Code of Business conduct		Mandatory	Mandatory	Mandatory	Mandatory	Mandatory	Mandatory	Mandatory
Supplier General information survey (FORS1014)	/	Mandatory	Mandatory	Mandatory	Mandatory	Mandatory	Mandatory	Mandatory
Supplier Financial Questionnaire (FORS1013)	/	Mandatory	Mandatory	Mandatory	Mandatory	/	Mandatory	Mandatory
Supplier Manual (TASS1010)		Mandatory	Mandatory	Mandatory	Mandatory			
Liability insurance	/	Mandatory	Mandatory	Mandatory	Mandatory	/	Mandatory	Mandatory
Recall campaign insurance	/	Highly encouraged	Encouraged	Encouraged	Encouraged	/	/	/
Supplier Information IT Security assessment (FO15.1-1)	/	Mandatory	Mandatory	Mandatory	Mandatory	/	/	Mandatory
Sogeti Purchasing Sustainability Policy (FORS1097)		Mandatory	Mandatory	Mandatory	Mandatory			Mandatory

Supplier Manual:

- 2. Sogefi basics 8
 - 2.1) Sogefi Code of Business Conduct 8
 - 2.2) Quality, Environmental and Safety Policy 8
 - 2.3) Conflict Minerals 9
 - 2.4) Radiation protection 9
 - 2.5) Information Security Management 9



7) Certification de formation

