

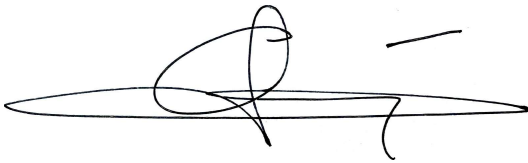
ATTESTATION SIGNEE

« 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 les 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. »

Cedric FOURNIER

26/05/2025

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

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a horizontal line and a short vertical stroke.



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



SOMMAIRE

1) Le Groupe SOGEFI	3
2) Les engagements de SOGEFI en matière de droits de l'homme	5
a) Human Right policy / Politique des droits de l'homme.....	5
b) Code of business conduct / Code de conduite des affaires	6
3) L'usine de Montréal	7
4) SOGEFI Canada : mesures visant à prévenir le risque au recours au travail forcé ou au travail des enfants.	8
a) Recrutement des salariés permanents :.....	8
b) Enquête judiciaires pour les candidats shortlistés	9
c) Recrutement des salariés temporaires	10
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.....	10
a) Processus de vérification de la conformité de nos fournisseurs.....	11
b) Certifications :.....	13
c) La formation donnée aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants	14
6) Mesure visant à remédier les pertes de revenus.	16
7) Conclusion	16
8) Annexes :	18

1) Le Groupe SOGEFI

Créé en 1980 en Italie, le Groupe SOGEFI est reconnu comme un leader mondial dans la conception et la fabrication de composants automobiles. Son expertise couvre notamment la gestion de l'air, le refroidissement moteur ainsi que les éléments de suspension.

SOGEFI collabore étroitement avec les principaux constructeurs mondiaux de véhicules, qu'ils soient automobiles, utilitaires ou deux/trois roues. Son développement s'est appuyé sur une stratégie d'expansion internationale, marquée par des acquisitions ciblées et des partenariats stratégiques (joint-ventures) dans le secteur des composants automobiles.

La société mère, Sogefi S.p.A., est cotée à la Bourse de Milan depuis 1986 et fait partie du segment Euronext STAR Milan depuis janvier 2004. Son siège social est situé à Milan (Via Ciovassino 1), tandis que ses bureaux corporatifs sont établis en France, à Guyancourt (Immeuble Renaissance, 1 avenue Claude Monet, 78280).

SOGEFI est placée sous la direction et la coordination de la holding CIR – Compagnie Industriali Riunite S.p.A., elle-même contrôlée par F.lli De Benedetti S.p.A.

Le Groupe dispose d'une présence industrielle et technologique dans 14 pays, avec 25 sites de production et 5 centres de recherche et développement, illustrant son envergure internationale et sa capacité d'innovation.

+40 Ans
d'expérience
dans le marché
automobile

3 300
Salariés



 Côté à la
bourse de
Milan depuis 1986

 **14**
pays

 **24** Usines de
production
5 Centres R&D

2024 >1
Milliard de
Chiffres
d'affaires €

**Air&Cooling
Suspensions** **2** Business
Lines

Organisation du groupe et principaux produits :

SOGEFI est organisé en 2 lignes commerciales : Suspensions 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 s'engage depuis toujours à exercer ses activités de manière responsable, en s'appuyant sur un modèle économique fondé sur le respect inconditionnel des droits humains et sur la durabilité de l'ensemble de nos activités.

Le respect des droits fondamentaux constitue un principe directeur intégré à toutes les décisions stratégiques et pratiques opérationnelles du Groupe. Cet engagement se traduit par une stricte conformité aux législations en vigueur ainsi qu'aux normes internationales les plus exigeantes.

Pour SOGEFI, la promotion et la protection des droits humains sont indissociables des valeurs de liberté, de justice et de paix. Ces principes sont au cœur de sa culture d'entreprise et guident son action au quotidien, tant au niveau local qu'international.

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

Dans le cadre de son engagement en faveur des droits humains, SOGEFI a formalisé une politique dédiée, détaillant les principes fondamentaux à respecter ainsi que leurs applications concrètes dans l'ensemble de ses sites à travers le monde.

Cette politique constitue un référentiel commun, diffusé activement auprès de l'ensemble des collaborateurs, ainsi qu'aux partenaires externes du Groupe (fournisseurs, clients, parties prenantes). Elle vise à faire du respect des droits humains une exigence incontournable et partagée à tous les niveaux de la chaîne de valeur.

Le chapitre 4 de cette politique énonce de manière explicite l'interdiction absolue de toute forme de travail forcé ou de travail des enfants, réaffirmant ainsi l'engagement de SOGEFI à promouvoir des conditions de travail éthiques et responsables.

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

Afin de partager et clarifier ses attentes en matière de respect des droits humains tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, le Groupe SOGEFI a mis en place un Code de conduite des affaires.

Ce document de référence s'applique à l'ensemble de ses partenaires commerciaux à l'échelle mondiale, incluant les fournisseurs, prestataires de services, distributeurs, agents, sous-traitants et autres partenaires.

Ce Code énonce les exigences du Groupe en matière de conformité aux lois et réglementations en vigueur, ainsi que l'adhésion aux principes éthiques et aux standards de responsabilité sociale définis par le groupe SOGEFI. L'intégration de nouveaux partenaires au sein du panel fournisseurs est conditionnée à leur engagement formel envers ce Code, notamment via un questionnaire d'auto-évaluation portant sur leurs pratiques en matière de développement durable.

SOGEFI encourage également ses partenaires à diffuser ces engagements au sein de leur propre chaîne d'approvisionnement, renforçant ainsi une culture partagée du respect des droits fondamentaux.

Le chapitre 2.2 du Code précise les exigences du Groupe en matière de conditions de travail, en lien avec les droits humains et le droit du travail. Il y est notamment réaffirmé l'interdiction stricte du 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

Implantée à Montréal depuis 1999, notre usine canadienne est située au 1500, rue de Boucherville. Intégrée à la division Air & Cooling, elle joue un rôle clé dans le renforcement de la présence stratégique de SOGEFI sur le marché nord-américain.



+ **25** Ans d'expérience dans le marché automobile

Depuis **1999**

Ventes (2024) **190** M\$

275 EMPLOYEES

29 Lignes de production

41 Produits

4 516 224 Pièces produites en 2024



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

Au 31 décembre 2024, l'usine de SOGEFI située à Montréal comptait un effectif total de 275 salariés, dont 70 femmes et 205 hommes

Conformément à notre engagement en matière de respect des droits humains et du droit du travail, aucun mineur n'est employé sur le site de Montréal. Le plus jeune salarié est âgé de 23 ans.

La liste nominative des salariés, incluant leur numéro d'identification, leur genre et leur âge, est jointe en annexe à ce rapport.

Le processus de recrutement repose sur deux canaux distincts :

- Le recrutement des salariés permanents est assuré directement par les équipes des ressources humaines de SOGEFI Montréal.
- Le recrutement de personnel temporaire est pris en charge par un prestataire externe spécialisé.

a) Recrutement des salariés permanents :

Le processus de recrutement mis en place comprend plusieurs étapes rigoureuses visant à s'assurer que chaque candidat dispose du statut légal requis pour travailler au Canada. Ces vérifications permettent de prévenir tout risque lié à l'embauche non consentie ou à l'emploi de mineurs, et garantissent une conformité stricte avec les lois et réglementations en vigueur.

La première étape consiste en un entretien téléphonique préliminaire, au cours duquel les informations figurant sur le CV du candidat sont validées. Cet échange permet également d'évaluer ses motivations et de confirmer son droit légal à travailler au Canada.

Lors de l'entretien en présentiel, une vérification d'identité est effectuée afin de s'assurer que le candidat est majeur. Celui-ci doit présenter librement l'original d'une pièce d'identité officielle. Par la suite, il est également tenu de fournir sa carte RAMQ ainsi que son numéro d'assurance sociale. Des copies de ces documents sont réalisées et annexées au dossier de pré-embauche, sans que les originaux ne soient conservés.

Ces documents sont ensuite analysés afin de vérifier la cohérence des informations entre les différentes pièces présentées et les données fournies par le candidat tout au long du processus.

Dans le cas du recrutement de travailleurs étrangers, nous collaborons avec des agences spécialisées en recrutement international. Ces partenaires sont chargés d'effectuer une première sélection des candidatures en fonction du profil recherché, de l'intérêt manifesté pour le poste et de la volonté de travailler au Canada. Une fois cette présélection effectuée, une liste de candidats est transmise à nos équipes, qui organisent des entretiens en visioconférence pour identifier le candidat final.

Après validation de ce dernier et acceptation de notre offre, le candidat est mis en relation avec notre conseiller en immigration. Ce dernier l'accompagne dans l'ensemble des démarches administratives, depuis le dépôt de l'Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) jusqu'à l'obtention du visa et du permis de travail.

b) Enquête judiciaires pour les candidats shortlistés

Dans le cadre de notre responsabilité en tant qu'employeur, nous avons la possibilité de vérifier les antécédents judiciaires des candidats. Cette démarche est effectuée avec leur consentement explicite, recueilli au moyen d'un formulaire dédié (voir annexe), qui nous autorise à effectuer les vérifications nécessaires via les services de police, notamment par l'intermédiaire du site SOQUIJ.

À notre site de Montréal, seuls sept employés sont actuellement titulaires d'un permis de travail fermé. Cette situation résulte de la rareté de certains profils techniques sur le marché local, notamment les techniciens, les régleurs en injection plastique et les électromécaniciens expérimentés.

Il convient de souligner que ces contrats ne comportent aucune clause les contraignant à rester chez SOGEFI pendant toute la durée de validité de leur permis. Ces salariés conservent donc la liberté de quitter leur poste à tout moment, sans restriction contractuelle.

Par ailleurs, tous nos apprentis sont majeurs au moment de leur embauche et poursuivent activement leur formation, conformément aux exigences de nos postes techniques.

En résumé, l'ensemble des contrôles mis en œuvre à chaque étape du processus de recrutement nous permet de recouper les informations fournies par les candidats et de détecter toute anomalie éventuelle. Ces vérifications rigoureuses assurent une conformité totale avec les obligations légales et réglementaires en matière d'embauche.

c) Recrutement des salariés temporaires

Pour l'embauche de nos salariés temporaires, nous collaborons avec la société d'intérim **RANDSTAD**. Conformément aux termes de leur contrat et à leur lettre d'engagement, ce partenaire s'engage à respecter l'ensemble des dispositions légales en matière de droit du travail. Cette conformité est essentielle pour garantir un environnement de travail éthique et conforme aux normes en vigueur.

RANDSTAD est responsable de l'intégralité du processus de recrutement pour les salariés temporaires, exclusivement canadiens. Cela inclut la vérification de l'identité et la validation de la légalité de leur embauche.

En complément, nous réalisons régulièrement des contrôles par échantillonnage afin de vérifier l'identité des salariés temporaires présents sur notre site. Ces audits internes renforcent la fiabilité du processus et assurent une vigilance continue.

Grâce à la rigueur de notre processus de recrutement et à l'expertise de notre équipe RH, nous avons la certitude qu'aucun travailleur forcé ni mineur n'a été embauché au sein de notre site 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.

Tous les partenaires commerciaux de notre site de Montréal sont tenus de respecter l'ensemble des lois et réglementations en vigueur, ainsi que les directives définies notamment dans notre Code de conduite des affaires et notre Politique d'achat responsable.

a) Processus de vérification de la conformité de nos fournisseurs

Lorsqu'ils intègrent notre panel de fournisseurs, ces derniers s'engagent formellement à se conformer aux exigences précisées dans les documents joints 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 documents précisent clairement nos attentes en matière d'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

Par ailleurs, nous encourageons vivement nos fournisseurs à diffuser ces engagements tout au long de leur chaîne d'approvisionnement, notamment en ce qui concerne le respect des droits fondamentaux de la personne.

b) Processus additionnel de vérification de la conformité de nos fournisseurs

Nous assurons le suivi de la conformité de nos fournisseurs en matière de droits humains via notre portail dédié, où une auto-évaluation ESG (Environnement, Social, Gouvernance) est exigée. Cette évaluation nous permet d'apprécier leur performance en matière de développement durable.

Les résultats obtenus orientent notre stratégie d'approvisionnement, en nous aidant à concilier les critères de compétitivité avec les engagements des fournisseurs en faveur du développement durable et du respect des droits humains.

En 2024, cette auto-évaluation ESG a été renforcée afin d'offrir une vision plus précise des actions menées par nos partenaires commerciaux en matière de droits humains. Nous leur demandons désormais de fournir leur politique relative au respect des droits fondamentaux, à la lutte contre la discrimination et le harcèlement, au dialogue social, à l'éthique, entre autres.

Home / ESG Assessments

Name	Supplier Name	Supplier Code	Assessment Year	Status	
Assessment for Year 2024			2024	Submitted	Action
Assessment for Year 2025			2025	Submitted	Action
Assessment for Year 2025			2025	Submitted	Action
Assessment for Year 2025			2025	Submitted	Action
Assessment for Year 2025			2025	Submitted	Action
Assessment for Year 2025			2025	Submitted	Action
Assessment for Year 2025			2025	Submitted	Action
Assessment for Year 2025			2025	Submitted	Action
Assessment for Year 2025			2025	Submitted	Action
Assessment for Year 2025			2025	Submitted	Action

Page 1 of 149 10 Supplier Assessment Data per page Showing 1-10 from 1483 Supplier Assessment

Q3 Do you have a supplier risk map on the following CSR topics

(Applicable to companies with the scope of the Duty of Vigilance Act)

	Yes
Environment	<input checked="" type="checkbox"/>
Health / Safety	<input checked="" type="checkbox"/>
Labor / Human Rights	<input checked="" type="checkbox"/>
Ethics	<input checked="" type="checkbox"/>
Sustainable procurement	<input checked="" type="checkbox"/>

LABOR / HUMAN RIGHTS :

Q12 Does your company have a formalised policy on the following points ?

If yes, please provide a copy of your social and human rights policy

If not, please tell us - in comments - what your action plan is for each of the topics below.

	Yes	
Social dialogue	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Career management	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Respect for human rights	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Discrimination	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Harassment	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="text"/>

ETHICS :

Q14 Does your company have a formalized policy or code of conduct regarding the topics below ?

For each of the above topics, please detail the actions taken and/or provide us with a copy of your policy.

	Yes	
Anti-corruption and extortion	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Conflicts of interest	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Money laundering	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Fraud	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Anti-competitive practices	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Information security	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Whistleblowing	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="text"/>

Cette auto-évaluation est requise aussi bien pour les nouveaux fournisseurs que pour ceux avec lesquels nous collaborons de longue date. Les fournisseurs ont également la possibilité de nous transmettre leurs politiques en matière de droits humains.

Par ailleurs, l'ensemble des documents fournis par nos partenaires est en cours de digitalisation sur notre portail dédié. Cette initiative vise à actualiser la documentation de nos fournisseurs historiques, notamment en ce qui concerne leurs engagements relatifs aux droits de l'homme.

c) Certifications :

Nous encourageons fortement nos fournisseurs à obtenir les certifications ISO 14001 et IATF 16949, qui favorisent l'adoption de pratiques éthiques et responsables.

La norme ISO 14001 établit les exigences d'un système de gestion environnementale efficace, permettant de réduire l'impact écologique des activités. Bien qu'elle ne traite pas directement du travail forcé, elle soutient des pratiques durables qui, indirectement, contribuent à des chaînes d'approvisionnement plus éthiques.

De son côté, la norme IATF 16949, spécifique à l'industrie automobile, complète l'ISO 9001 en y intégrant des exigences sectorielles. Elle inclut des principes de responsabilité sociale, incitant les entreprises certifiées à intégrer ces considérations dans leur gestion.

Ainsi, même si ces normes ne ciblent pas explicitement le travail forcé, elles participent à l'instauration de pratiques responsables et intègres au sein des organisations.

Nous avons mis en place une cartographie détaillée de nos fournisseurs afin de favoriser les partenariats locaux et de soutenir l'économie de proximité.



Cet outil stratégique nous permet de localiser précisément nos partenaires et d'identifier ceux qui pourraient être exposés à des risques spécifiques, tels que les atteintes aux droits humains, les tensions géopolitiques, les impacts du changement climatique ou encore les vulnérabilités de la chaîne d'approvisionnement.

L'analyse de cette cartographie révèle que nos fournisseurs ne sont pas situés dans des zones identifiées comme à risque en matière de travail forcé ou d'exploitation du travail des enfants.

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

i) Formation e-learning groupe

Entre la fin de l'année 2023 et le début de 2024, l'ensemble des collaborateurs de SOGEFI ont suivi une formation obligatoire portant sur les principales politiques du groupe et leur mise en œuvre concrète dans le quotidien professionnel.






Conçue en interne par les équipes des ressources humaines et du développement durable, cette formation visait à répondre de manière

pragmatique aux situations rencontrées sur le terrain. Elle a été proposée sous deux formats : en e-learning et en présentiel.


L'un des modules portait spécifiquement sur la politique relative aux droits de l'homme, soulignant notamment l'interdiction stricte du recours au travail forcé et à l'emploi d'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



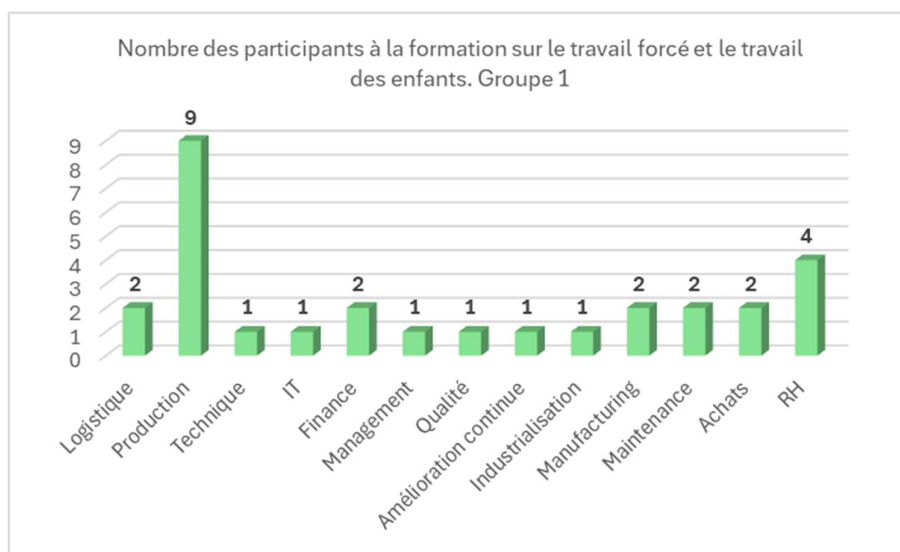
ii) Formation e-learning Montréal

Dans le cadre de nos obligations liées à la loi sur le travail des enfants et le travail forcé, l'équipe RH de Montréal a conçu et déployé cette année une formation spécifique sur ce sujet.

Ce module présente le cadre légal applicable, ainsi qu'un aperçu des nouvelles exigences introduites par la législation. Il s'appuie sur des exemples concrets et se conclut par un rappel de notre politique interne, mettant en avant les mesures de prévention mises en œuvre par l'entreprise.

La formation se termine par un questionnaire de validation des acquis, que l'ensemble des participants ont complété avec un taux de réussite de 100 %. À ce jour, environ 29 collaborateurs ont été formés, incluant l'ensemble de nos gestionnaires ainsi que les équipes les plus concernées, notamment les services des achats et des ressources humaines.

Notre objectif est d'étendre cette formation à l'ensemble des employés d'ici la fin de l'année, afin de renforcer la sensibilisation et l'engagement collectif face à ces enjeux éthiques majeurs.



6) Mesure visant à remédier les pertes de revenus.

À ce jour, nous ne sommes pas exposés à des situations de travail forcé ou de travail des enfants, que ce soit au sein de notre entreprise ou dans notre chaîne d'approvisionnement.

Par conséquent, aucune mesure spécifique n'a été nécessaire pour compenser d'éventuelles pertes de revenus chez les familles vulnérables, dans le cadre d'actions visant à éliminer ces pratiques.

7) Conclusion

Le groupe SOGEFI s'engage à mener ses activités de manière responsable, en intégrant la durabilité et le respect des droits fondamentaux au cœur de ses décisions et de ses pratiques commerciales.

Aucune forme de travail forcé ni de travail des enfants n'est tolérée au sein de SOGEFI. Cet engagement s'étend à l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, à travers laquelle nous diffusons activement nos exigences en matière de droits humains.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils partagent nos valeurs, respectent les principes qui guident nos actions, et se conforment aux législations locales en vigueur dans les pays où ils opèrent.

Sur notre site de Montréal, comme sur l'ensemble de nos implantations à l'échelle mondiale, nous avons mis en place des dispositifs rigoureux visant à garantir l'absence de toute forme de travail forcé ou de travail des enfants.

Notre processus d'approbation des fournisseurs, tant de premier que de second niveau, est conçu pour préserver l'intégrité de notre chaîne d'approvisionnement et exclure toute collaboration avec des partenaires ne respectant pas ces principes.

Enfin, la formation de nos collaborateurs joue un rôle clé dans la sensibilisation à ces enjeux. Elle permet de mieux comprendre les réalités du travail forcé et de l'exploitation des enfants, tout en soulignant la complexité de leur identification et de leur prévention dans le cadre de nos activités.

8) Annexes :

1) Liste des salaires de SOGEFI Montréal

Code de référence Employé	Genre	Âge
01209	M	23,3
01042	M	23,4
01227	M	25
01088	M	25,4
01148	M	25,6
01102	M	26,2
01089	F	26,6
01203	M	26,7
01128	M	26,8
01092	M	27,4
01087	F	27,5
01095	F	27,5
01210	M	27,8
01107	M	27,9
01142	M	28,3
01048	M	28,4
01049	M	28,4
01222	M	28,5
01144	M	28,6
01064	F	28,7
01146	M	29,1
01212	M	29,4
01228	M	29,4
01080	M	29,5
01105	M	30,1
01002	F	30,4
01135	M	30,4
01207	M	30,8
01175	M	30,9
01188	M	30,9
01026	M	31,1
01171	M	31,2
00960	M	31,3
01198	F	31,7
01230	M	31,7
00955	M	31,9
01127	F	32
01013	M	32,7
01052	F	33,1
01165	M	33,1
00994	F	33,4
01182	M	33,5

01145	F	33,6
01053	M	33,8
01072	M	33,8
01015	F	33,9
00681	M	34,1
01126	F	34,3
00933	M	34,4
01004	M	35,5
01235	M	35,5
01103	M	36,1
01221	M	36,1
00979	M	36,3
01214	M	36,6
00814	M	36,8
01155	M	36,8
01163	M	36,9
01104	M	37
00854	M	37,2
01150	M	37,3
01159	M	37,4
01006	F	37,6
01132	M	37,7
01139	M	37,7
01106	F	37,8
01071	M	38
01213	M	38,2
01234	M	38,2
01195	F	38,4
00910	M	38,5
00808	M	38,8
01124	F	38,8
01100	M	39
00990	M	39,2
01154	M	39,4
00750	F	39,6
00291	M	39,7
00931	M	39,7
00333	M	39,8
00673	M	39,8
01199	F	39,9
01134	M	40,2
01164	M	40,3
00700	M	40,6
01066	M	40,7
01109	M	41,2
00132	M	41,5

01025	M	41,6
01172	M	41,6
00943	M	41,8
00669	M	41,9
01183	M	41,9
00852	M	42,2
00458	M	42,5
00656	M	42,5
01083	M	42,6
01206	M	42,7
00236	M	42,8
00228	M	42,9
01201	F	42,9
00785	M	43,1
01054	M	43,4
00772	M	43,5
01081	M	43,5
01067	F	43,6
01177	M	43,6
00865	M	43,9
00796	M	44
01027	F	44
01090	M	44
00752	M	44,1
00941	F	44,1
00765	M	44,2
00598	M	44,5
01170	F	44,5
00264	M	44,7
00642	F	44,7
01046	M	44,8
00776	M	44,9
01178	F	45,1
00151	F	45,7
01160	M	45,7
00109	M	45,8
01187	M	45,8
00158	M	45,9
00996	M	46,4
00819	M	46,5
00636	M	46,9
00576	M	47
00627	M	47
01028	F	47,1
01196	M	47,1
00014	M	47,2

00342	M	47,2
00062	M	47,4
00063	F	47,5
01101	M	47,6
01140	F	47,7
01056	M	47,8
01118	M	47,8
00780	M	47,9
01032	M	48
01180	M	48
00863	M	48,3
01069	F	48,3
00634	M	48,5
00127	F	48,8
00662	M	48,8
01211	M	48,9
00855	M	49
00360	M	49,1
00866	M	49,2
00568	M	49,3
00837	M	49,3
00111	M	49,5
00786	M	49,7
00091	M	49,8
00685	M	49,8
00146	M	49,9
00314	M	50,1
00337	M	50,2
00041	M	50,6
01229	F	50,7
00824	M	50,8
00942	F	51,3
00788	M	51,4
00847	F	51,5
01108	M	51,5
00100	M	51,6
00115	M	51,6
00455	M	51,6
00181	M	52,2
00798	M	52,3
00734	M	52,4
00804	M	52,4
00188	M	52,7
00320	M	52,8
01129	F	52,9
00089	M	53

00443	M	53
00655	M	53
00258	M	53,1
00708	M	53,2
01119	M	53,3
00644	F	53,4
01037	M	53,5
00755	M	54
00139	M	54,2
00842	M	54,2
00917	F	54,3
00179	M	54,4
00678	M	54,6
00751	M	54,7
00718	M	54,8
01138	M	54,9
00116	F	55,2
00793	M	55,2
00781	M	55,6
00093	M	55,8
00216	F	56,1
00006	M	56,4
00066	M	56,4
00200	F	56,4
00829	F	56,4
00569	M	56,7
00797	M	56,8
00194	M	56,9
00307	F	57
00974	M	57
00045	F	57,1
00223	F	57,1
01125	F	57,1
00019	M	57,2
00635	F	57,3
00074	F	57,4
00713	M	57,4
00049	F	57,5
00247	F	57,5
00843	M	57,5
00243	M	57,6
00648	F	57,7
00735	M	57,7
00009	M	57,8
01147	M	57,9
00922	M	58

00034	M	58,3
01151	M	58,4
00060	F	58,5
00230	F	58,5
00749	M	58,5
00257	F	58,6
00736	M	58,7
00064	F	58,9
00040	F	59,2
00317	F	59,2
01202	M	59,3
00102	F	59,4
00878	F	59,4
00231	M	59,5
00760	F	59,5
00215	F	59,8
00051	F	60
00285	F	60
00310	M	60
00630	M	60,1
00170	M	60,2
00697	M	60,2
00361	M	60,5
00351	M	60,6
00324	M	60,8
00278	M	60,9
00860	M	61
00619	M	61,3
00680	M	61,4
00129	F	61,6
00055	F	61,8
00202	M	62,3
00325	M	62,3
00118	F	62,5
00272	M	63
00643	M	63,2
00077	M	63,3
00311	F	63,9
00679	M	63,9
00707	M	64
00207	M	64,1
00283	F	64,1
00237	F	64,6
00949	F	64,6
00615	F	64,9
00587	M	65,8

00303	M	66,2
00312	M	66,7
00849	M	67,4

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 :	
<p>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.</p> <p> <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 </p>	
<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.

A handwritten signature in black ink that reads '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 employes # 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. Coatic

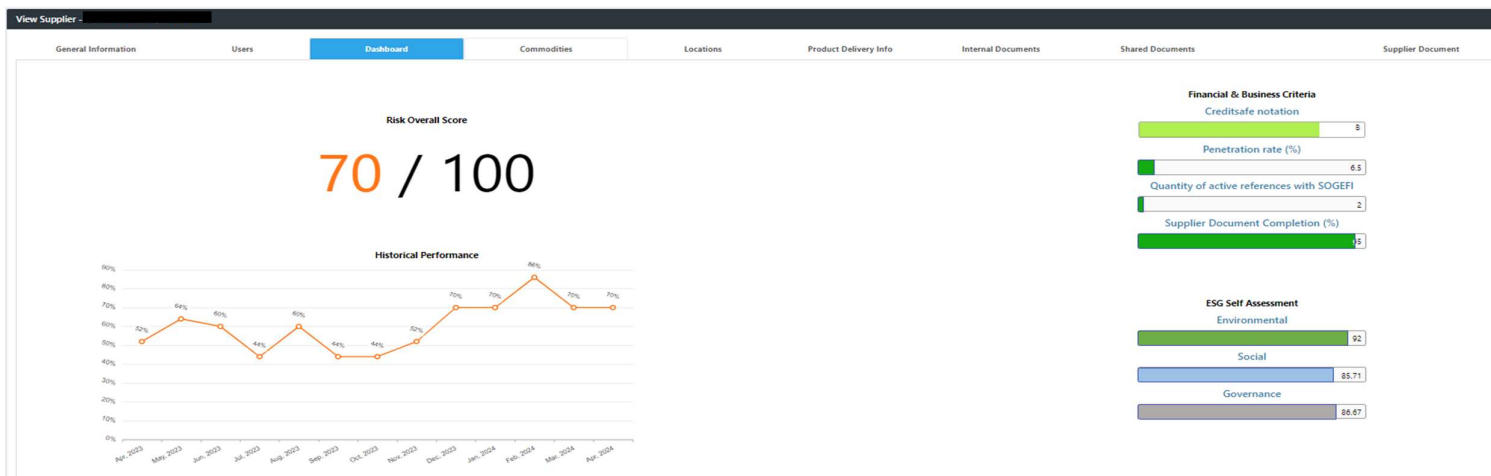

Company name :	
Address :	
ZIP code :	
City :	
Country :	
Duns or Safe number :	
Signatory's last name :	
Signatory's first name :	
Signatory's function :	
Signatory's e-mail address :	
Date :	Signature & Stample :

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
Sogefi General Purchasing Conditions		Mandatory	Mandatory	Mandatory	Mandatory		Mandatory	Mandatory
Sogefi 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 (TABS1010)		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
Sogefi 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



Formation e-learning Montréal

SOGEFI

Politique groupe

Les droits humains sont un point essentiel au groupe SOGEFI et constituent la base des pratiques commerciales. Pour ce faire, il a été détaillé dans la politique des droits de l'Homme tous les principes applicables à tous les salariés et partenaires (fournisseurs, clients, parties prenantes...), afin d'être une exigence fondamentale de tous. Ainsi, le chapitre 4 de cette politique stipule que nous ne tolérons pas le travail des enfants.

Cela est aussi écrit explicitement dans le chapitre 2.2 du Code de conduite des affaires qui est applicable à tous les partenaires commerciaux (fournisseurs, prestataires de services, sous-traitants...), et dans notre politique d'achat responsable. De surcroît, le Groupe incite ses partenaires commerciaux à adopter son engagement en matière de droits humains dans leur propre chaîne d'approvisionnement.



CONFIDENTIAL 4 | **SOGEFI**

SOGEFI La nouvelle loi sur le travail forcé et le travail des enfants au Canada

La loi fédérale canadienne contre le travail forcé et le travail des enfants a été renforcée pour assurer la protection des droits des travailleurs et des enfants.

Elle a pour objectif de :

- Prévenir les violations des droits fondamentaux des individus sur leur lieu de travail.
- Garantir que les entreprises respectent des normes éthiques et légales concernant les conditions de travail.
- Exiger des entreprises qu'elles mettent en place des mécanismes de conformité et qu'elles signalent toute situation de travail forcé ou d'exploitation infantile.

L'application de cette loi oblige les entreprises à effectuer des audits internes, à former leurs employés et à adopter des politiques strictes contre le travail forcé et le travail des enfants.

CONFIDENTIAL 4 | **SOGEFI**

SOGEFI

Politique groupe

Comme mentionné précédemment les droits humains sont au cœur des valeurs du groupe SOGEFI. Ainsi, nous retrouvons aussi dans son chapitre 4 de la politique des droits de l'Homme que nous n'acceptons aucune forme de travail forcé.

De plus, cela est renforcé dans le chapitre 2.2 du Code de conduite des affaires pour tous les partenaires commerciaux et dans notre politique d'achat responsable.

Par ailleurs, le Groupe incite ses partenaires commerciaux à adopter son engagement en matière de droits humains dans leur propre chaîne d'approvisionnement comme déjà indiqué.

Aussi, chaque partenaire commercial 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 dans notre code de conduite des affaires et notre politique d'achat responsable.



CONFIDENTIAL 11 | **SOGEFI**

SOGEFI Le travail forcé : l'esclavage moderne

Définition du point de vue de la loi canadienne

La loi canadienne définit le travail forcé comme tout Travail ou services qui sont fournis ou offerts par une personne :


- soit dans des circonstances dont il est raisonnable de s'attendre à ce qu'elles lui fassent croire sa sécurité ou celle d'une personne qu'elle connaît serait compromise si elle ne fournissait pas ou n'offrait pas son travail ou ses services;
- soit dans des circonstances qui constituent du travail forcé ou obligatoire au sens de l'article 2 de la Convention sur le travail forcé, 1930, adoptée à Genève le 28 juin 1930. (forced labour)

Autres exemples

- Une personne qui travaille dans une usine sans rémunération ou avec un salaire moins que le minimum, menacée de violence si elle refuse.
- Un employé forcé jusqu'à 80 heures par semaine.
- Un employé qui ne peut pas quitter son poste car son passeport est confisqué par son employeur.

CONFIDENTIAL 9 | **SOGEFI**

Evaluation des connaissances



QUESTION 1

Peut-on faire travailler un enfant dont l'âge est inférieur au minimum établi par la Convention de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) ?

- Oui, avec l'accord de ses parents
- Oui, avec l'accord du directeur RH pour le Groupe SOGEFI
- Jamais

QUESTION 3

Dans quelle politique groupe retrouve-t-on l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé ?

- La politique d'achat responsable et la politique de santé et de sécurité
- La politique des droits humains, le code de conduite des affaires et la politique d'achat responsable
- La politique de santé et de sécurité, le code de conduite des affaires et la politique des droits humains

QUESTION 5

Quels sont les moyens de prévention de SOGEFI contre le travail forcé et le travail des enfants ?

- Un recrutement attentif avec vérification de l'âge et du statut légal du candidat, avec retenu des documents d'identité
- Un recrutement avec des agences temporaires qui n'effectuent pas de vérification de leurs candidats
- Un recrutement avec un accompagnement pour les étrangers dans leurs démarches administratives, et une vérification de l'âge, du statut légal des candidats et des antécédents judiciaires

SOGEFI Mesures de Prévention du travail forcé et du travail des enfants

1- Processus de recrutement rigoureux

Recrutement des salariés permanents

- Vérification dès l'entretien téléphonique du statut légal
- Contrôle physique des documents d'identité (aucune conservation des originaux)
- Accompagnement de nos employés étrangers dans les démarches administratives
- Vérification des antécédents judiciaires pour les candidats retenus.

Recrutement des salariés temporaires

- Partenariat avec une agence de placement temporaire
- Engagement contractuel à respecter la législation du travail
- Processus de sélection et vérifications d'identité effectués par l'agence
- Contrôles internes
- Vérification par échantillonnage des identités des travailleurs temporaires

CONFIDENTIAL 12 | **SOGEFI**