



Code de conduite et d'éthique professionnelle

NOS NORMES DE COMPORTEMENT
ET NOS ATTENTES

GENTHERM



Le message de Bill Presley, Président et Directeur général

La réussite de Gentherm repose sur un socle d'intégrité, de respect et de responsabilité. Notre Code de conduite et d'éthique est un aspect crucial de l'identité de notre entreprise. Il illustre notre engagement à agir avec le plus haut niveau d'éthique et d'intégrité.

Notre Code de conduite constitue une référence, qui permet de veiller à ce que nos actions reflètent nos valeurs fondamentales et notre engagement à adopter des pratiques commerciales éthiques. Ce Code illustre notre engagement en tant qu'entreprise et souligne les principes clés qui nous guident pour toujours agir avec intégrité et faire ce qui est juste.

Afin de préserver notre réputation et de contribuer au succès continu de Gentherm, il est important que nous passions en revue, que nous comprenions et que nous incarnions les valeurs de notre Code de conduite. Nous encourageons chaque employé à consulter notre Code de conduite afin de comprendre son contenu et la manière dont il nous concerne. Se conformer à toutes les lois est essentiel. De même, nos équipes doivent agir conformément à leur philosophie et à leurs missions. En respectant notre Code de conduite, nous menons nos activités d'une manière dont nous pouvons tous être fiers.

Ce document définit des attentes claires concernant nos interactions avec nos collègues, clients, partenaires et les communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités. Il ne s'agit pas d'un simple ensemble de règles, mais d'une réflexion sur notre identité en tant qu'entreprise. Nous avons toutes et tous une responsabilité : lire et respecter le Code.

Bill Presley, Président-directeur général



01

NOUS NOUS ENGAGEONS À RESPECTER NOTRE CODE DE CONDUITE



Ce Code énonce les normes de comportement que nous attendons de nos employés, de nos partenaires commerciaux et de toutes les autres personnes avec lesquelles nous traitons. Nous avons conçu ce code parce que la conduite des affaires de manière éthique et intégrée est essentielle à notre succès et à la réalisation de notre mission. Vous êtes tenu de rendre compte et d'assumer la responsabilité de vos actes et de vos décisions. Chez Gentherm, nous mettons nos valeurs et nos convictions en pratique tous les jours en agissant dans l'intérêt de nos clients, de nos employés, de nos communautés et de toutes les parties prenantes.

Ce Code s'applique à tous les employés de Gentherm Incorporated (collectivement, y compris toutes les sociétés affiliées ou subsidiaires contrôlées par Gentherm, selon le cas, « Gentherm » ou la « Société ») à tous les niveaux, y compris les employés et administrateurs de Gentherm dans le cadre de leurs activités liées à Gentherm. Quel que soit notre position, nous sommes tous des leaders en matière d'éthique et d'intégrité, et nous devons remplir les engagements prévus par ce Code. En outre, nous attendons de nos employés qu'ils fassent en sorte que tous les entrepreneurs, clients, vendeurs, fournisseurs, distributeurs et toutes les autres personnes ou organisations qui font des affaires avec Gentherm ou en son nom (« partenaires commerciaux ») observent des normes éthiques élevées. En tant que membres d'une équipe, être tenu de rendre des comptes et d'assumer ses responsabilités signifie que chacun d'entre nous doit faire ce qui lui incombe, notamment :

- **Lire et comprendre ce Code :** Vous trouverez dans ce code des conseils et des orientations. Utilisez-le pour vous aider à prendre des décisions et à vous orienter dans vos actions. Les employés sont aussi invités à lire et à comprendre les politiques connexes citées en référence dans ce Code.
- **Comprendre les lois et réglementations applicables :** En tant qu'entreprise mondiale, nos activités sont régies par une multitude de lois et de réglementations complexes, qui peuvent changer de manière significative au fil du temps. Posez des questions sur les lois et réglementations qui peuvent s'appliquer à vos domaines d'activité.
- **Agir avec éthique et intégrité :** Prenez toujours des décisions conformes à l'éthique et aux principes que nous avons établis dans ce Code et dans d'autres politiques. Chaque décision que vous prenez est une opportunité de renforcer nos convictions et de veiller à ce que nous fassions des affaires de la manière la plus appropriée, à chaque fois.
- **Coopérer de manière appropriée :** Qu'il s'agisse d'un processus interne, d'un audit client, d'une enquête gouvernementale ou de tout autre processus d'enquête, veillez à coopérer de manière appropriée et à ne pas fournir d'informations sciemment et malicieusement fausses.
- **Poser des questions et faire part de ses préoccupations :** Ce Code ne peut pas répondre à toutes les préoccupations ou questions qui peuvent se poser. Par conséquent, avoir le courage de poser des questions et de soulever des préoccupations est un élément essentiel d'une culture éthique.

Au sein de Gentherm, nous exigeons également de nos dirigeants et de nos superviseurs qu'ils respectent des normes de comportement supplémentaires, notamment :

- **Donner l'exemple d'un comportement approprié** : Veillez toujours à donner le bon exemple à votre équipe. Vivez les valeurs et les principes énoncés ici et démontrez votre engagement par vos actions.
- **Écouter et conseiller les employés** : Écoutez les préoccupations ou les questions des personnes qui viennent vous demander de l'aide ou des conseils, et fournissez un retour d'information direct ou un suivi avec d'autres dirigeants et superviseurs. Une question évidente pour une personne peut ne pas l'être pour une autre.
- **Construire une culture positive et éthique** : Attendez de votre équipe qu'elle lise ce Code et discutez avec elle de son contenu. Expliquez-leur ce que signifie agir avec intégrité.
- **Prévenir les représailles** : En tant que dirigeant, vous ne devez jamais tolérer les représailles, sous quelque forme que ce soit, à l'encontre des personnes qui posent des questions, soulèvent des problèmes ou s'expriment sur des sujets.
- **S'exprimer et poser des questions** : Exprimez-vous lorsqu'un problème doit être soulevé et ne tolérez jamais un comportement qui va à l'encontre de nos principes.

CONSEILS PRATIQUES

Lorsqu'une situation impliquant une décision sur une question d'éthique incertaine se présente, commencez votre analyse en vous posant les questions suivantes :

- La décision que j'envisage de prendre me « semble-t-elle » être la marche à suivre ?
- Ma décision est-elle alignée sur ce Code et sur nos politiques ?
- Cette décision est-elle la plus juste pour Gentherm, nos clients et nos autres parties prenantes ?
- Si mon superviseur ou mon équipe étaient au courant de cette décision, accepteraient-ils de l'approuver ?
- Suis-je prêt à assumer la responsabilité de cette décision si on m'interroge à ce sujet ?

- Si vous avez répondu « Oui » aux questions ci-dessus, vous êtes probablement sur la bonne voie.
- Si vous avez hésité ou répondu « Peut-être », pensez à demander conseil à votre superviseur ou à un représentant des ressources humaines.
- Si vous avez répondu « Non » à l'une de ces questions, il se peut que votre décision ne soit pas conforme à ce Code. Sollicitez de l'aide auprès de votre superviseur ou d'autres ressources appropriées.

Soyez attentif aux cas où des personnes ne respectent pas ce Code ou ne tiennent pas compte des conseils de leurs superviseurs. Certaines phrases peuvent traduire ce comportement :

- « Nous devons faire tout ce qu'il faut pour que le travail soit fait. »
- « C'est ainsi que les affaires se font là-bas. »
- « Ce n'est pas grave - personne ne le saura ou s'en souciera. »
- « Nous avons toujours procédé de la sorte. »
- « Ce n'est rien de plus qu'un cas isolé, ne vous inquiétez pas. »
- « Je connais quelqu'un dans une autre entreprise, ils font la même chose. »

Ces phrases ou des expressions similaires traduisent des idées qui peuvent ne pas être conformes à ce Code. Si tel est le cas, arrêtez-vous et réfléchissez à ce que vous devriez faire par la suite, notamment en vous adressant à votre superviseur, un représentant des ressources humaines ou un membre de la direction pour obtenir davantage d'aide et du soutien.

En réfléchissant à vos actions, n'oubliez pas que l'adhésion à notre Code n'est pas facultative. Tout manquement au présent code peut, sous réserve de la législation applicable, donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

QUE FERIEZ-VOUS ?

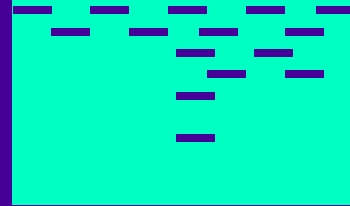
Question : Tandis que vous parlez de ce Code au cours d'une réunion d'équipe, un de vos collègues vous dit : « Je ne lis jamais ce genre de choses, elles sont toutes pareilles et de toute façon, qui s'en soucie vraiment. » Que feriez-vous ?

Réponse : Bien que de nombreux éléments de ce Code relèvent du bon sens, il importe de le lire pour comprendre l'engagement de Gentherm sur le sujet, la manière de traiter les problèmes et les questions, et pour renforcer notre position en matière d'éthique et d'intégrité. Le monde des affaires est un environnement complexe, et ce que l'on attend de nous change constamment. Il est donc important de comprendre les attentes de Gentherm sur la façon dont vous devriez naviguer dans ces complexités. Si vous rencontrez un employé qui néglige l'importance du Code, encouragez-le à lire le document ou adressez-vous à votre superviseur pour savoir comment traiter le problème.

02



NOUS NOUS ENGAGEONS À ÉCOUTER ET RÉSOUDRE LES PROBLÈMES



Une partie essentielle de l'éthique et de l'intégrité de Gentherm repose sur la prise de mesures lors de la constatation de faits non conformes à ce Code, à d'autres politiques ou aux lois en vigueur. Il est important que chaque membre de l'équipe Gentherm participe à la construction et à la préservation de notre culture, notamment lorsqu'il constate ou soupçonne un comportement répréhensible.

SIGNALEMENT DES VIOLATIONS OU SUSPICIONS DE VIOLATION DE CE CODE

Plusieurs méthodes différentes sont disponibles pour signaler des problèmes ou des préoccupations :

- Parler à votre superviseur : Les employés peuvent signaler une préoccupation directement à leur superviseur. Le superviseur aidera à résoudre le problème ou fournira des conseils sur d'autres ressources disponibles.
- Signaler le problème à d'autres ressources internes : Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour signaler le problème directement à votre superviseur, vous pourriez vous adresser à d'autres services de Gentherm, tels que les ressources humaines, le service juridique et de conformité de Gentherm (« Service juridique et de conformité ») et d'autres membres de direction et de gestion locaux, ou vous pourriez recourir à des processus internes, tels que l'enquête annuelle sur l'évaluation des conflits d'intérêts et de l'éthique, pour signaler les problèmes.
- Signaler un problème par courrier électronique interne : vous pourriez également signaler les problèmes directement en envoyant un courrier électronique à la boîte aux lettres du service juridique et de conformité : Conformité@gentherm.com.
- Signaler un problème par l'intermédiaire de la ligne d'assistance téléphonique pour les questions d'éthique : Gentherm dispose d'une ligne d'assistance téléphonique externe et anonyme (« ligne d'assistance Éthique ») où les personnes peuvent signaler des problèmes par Internet ou par téléphone. Ces services sont fournis en plusieurs langues et sont disponibles gratuitement 24 heures sur 24, sept jours sur sept, quel que soit l'endroit où l'on se trouve. Pour obtenir des coordonnées, y compris le signalement en ligne et les numéros de téléphone locaux, cliquez [ici](#).



QUELLE EST LA MEILLEURE MÉTHODE POUR SIGNALER MES PRÉOCCUPATIONS ?

Différents problèmes sont mieux résolus de différentes manières. En voici quelques exemples :

Exemple 1 : Mon collègue se montre souvent grossier à mon égard et profère toujours des propos offensants. Nous ne nous entendons vraiment pas, et j'ai l'impression qu'il se comporte de manière inappropriée.

- *Il semble s'agir d'un problème interpersonnel local et d'une situation qu'il serait préférable d'en parler à votre superviseur.*

Exemple 2 : Le chef de mon site tient couramment des propos désobligeants à l'égard des femmes, sous-entend que les hommes sont de meilleurs travailleurs et ne promeut que des hommes. J'hésite à en parler à qui que ce soit ici.

- *Il s'agit d'une allégation grave. Vous devriez faire appel à l'équipe de direction mondiale des ressources humaines et signaler ce comportement.*

Exemple 3 : Un de mes collègues de travail a dit des choses horribles sur un ancien employé ainsi que sur certains employés encore en activité. Je ne me sens pas à l'aise pour en parler à notre équipe locale des ressources humaines, à qui puis-je m'adresser ?

- *Dans ce cas, vous pouvez vous adresser à d'autres dirigeants locaux, à l'équipe de direction mondiale des ressources humaines ou à d'autres cadres supérieurs. Ils peuvent vous donner des conseils ou suggérer une autre voie pour résoudre ce problème.*

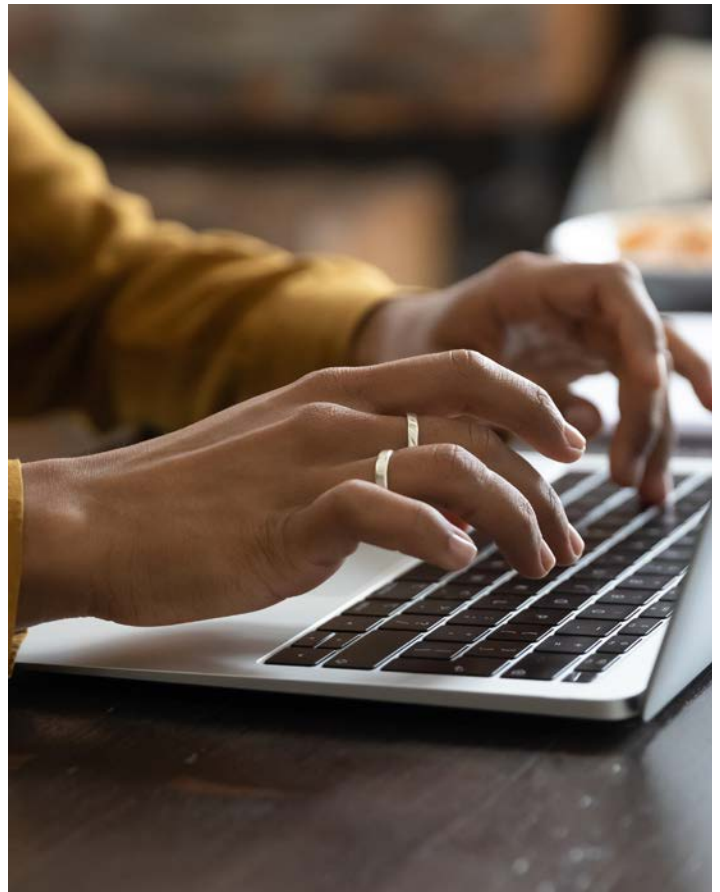
Exemple 4 : Je soupçonne notre équipe locale d'avoir accepté des pots-de-vin de la part d'un fournisseur pour lui attribuer des marchés. J'ai reçu quelques courriers électroniques dans lesquels le vendeur mentionne des « paiements reçus » et d'autres messages similaires qui ne semblent pas correspondre au reste de la transaction. À qui puis-je m'adresser ?

- *Ce type de problème doit être signalé à la ligne d'assistance éthique de Gentherm. Ce service, disponible par téléphone et en ligne, vous permet de signaler votre problème de manière anonyme et de vous assurer qu'il retiendra toute l'attention nécessaire et qu'il fera l'objet d'une enquête.*

PROCESSUS DE SIGNALEMENT

Gentherm prend au sérieux chaque problème soulevé de bonne foi. Toute question de cet ordre fera l'objet d'une enquête, si nécessaire, et Gentherm prendra rapidement les mesures correctives qui s'imposent. Vous ne devez pas mener votre propre enquête, mais plutôt coopérer de bonne foi avec les efforts d'investigation de la Société. Les cas signalés par l'intermédiaire de la ligne d'assistance éthique sont examinés par le service juridique et de conformité, un plan d'enquête est élaboré et mis en œuvre si nécessaire, et les détails de chaque cas, y compris le dénouement, peuvent être communiqués à la direction générale dans le cadre de nos processus de documentation.

Les enquêtes seront menées de manière confidentielle dans la mesure du possible. La divulgation de certaines informations signalées peut être nécessaire pour enquêter et répondre de manière adéquate à une préoccupation ou pour plaider ou défendre une réclamation. En outre, nous pouvons être tenus de divulguer des informations relatives à une violation ou à une suspicion de violation aux autorités chargées de l'application de la loi et/ou aux autorités réglementaires. Les signalements anonymes seront acceptés, comme indiqué ci-dessus, mais nous encourageons les personnes qui les font à s'identifier. Les signalements anonymes peuvent limiter notre capacité à enquêter sur la question de manière approfondie et à donner suite à nos conclusions. Si vous choisissez de garder l'anonymat, veuillez fournir autant d'informations spécifiques que possible afin que nous puissions enquêter et répondre à vos préoccupations de manière adéquate.



LES REPRÉSAILLES NE SONT JAMAIS TOLÉRÉES

Gentherm s'engage à instaurer une culture où les employés se sentent à l'aise pour donner voix à leurs préoccupations et soulever des problèmes. Les représailles sont interdites à l'encontre de toute personne qui soulève des questions ou des préoccupations ou signale de bonne foi des violations réelles ou présumées, qui participe ou coopère à une enquête ou qui refuse de participer à une violation de la loi applicable. Toute personne qui se livre à des représailles fera l'objet de mesures disciplinaires.

Les représailles peuvent prendre diverses formes et se manifester de différentes manières. Toute mesure punitive prise à l'encontre d'un employé qui aurait fait un signalement de bonne foi est réputée être une représaille et est strictement interdite.

FAUX SIGNALEMENTS

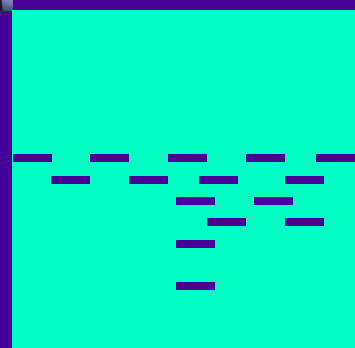
Les signalements de comportements potentiellement répréhensibles sont pris au sérieux par la Société. Avant de signaler un problème, assurez-vous que votre signalement est fait de bonne foi. Faire un faux signalement de mauvaise foi est contraire à l'environnement de travail équitable et au comportement éthique que Gentherm s'efforce de fournir. Tout employé qui fait des allégations fausses ou trompeuses, intentionnellement ou sciemment, enfreint ce Code et fera l'objet de mesures disciplinaires.





03

NOUS NOUS ENGAGEONS À RESPECTER LA CONFORMITÉ



CONFORMITÉ AUX LOIS ET RÈGLEMENTS

Notre réputation et notre réussite commerciale dépendent de notre connaissance et de notre respect de toutes les lois et réglementations en vigueur. Nous avons chacun le devoir de nous conformer à l'ensemble des lois et réglementations applicables à la Société et, le cas échéant, de faire part de ses préoccupations quant au respect de ces lois et réglementations par les partenaires commerciaux dans le cadre des relations que nous entretenons avec eux. Nous attendons que vous lisiez et compreniez les politiques et procédures de la Société, que vous assistiez aux sessions de formation et que vous posiez des questions en cas de doute sur les lois et réglementations applicables, et si ce Code ou d'autres politiques diffèrent des lois ou réglementations applicables, vous devez toujours observer la norme la plus élevée.

RESPECT DES OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

Outre les lois et réglementations prescrites par les pouvoirs publics, Gentherm est assujettie aux droits contractuels de ses partenaires commerciaux et d'autres tiers. Les procès et les revendications de dommages-intérêts peuvent causer un préjudice considérable à la Société, tant sur le plan financier que sur le plan de la réputation. Par conséquent, nous attendons que des efforts de bonne foi soient déployés pour respecter les obligations légales contractuelles de la Société, à moins qu'une dérogation ne soit approuvée par les dirigeants appropriés.

RESPECT DES LOIS ÉTRANGÈRES

En tant que société américaine (« US »), les activités de Gentherm seront à terme régies par les lois américaines, même si elles se déroulent dans un pays étranger. En outre, nous sommes également tenus de respecter les lois et réglementations en vigueur dans le pays et la région dans lesquels nos opérations se déroulent ou nous exerçons nos activités. Dans certains cas, les coutumes locales du pays dans lequel vous travaillez peuvent être en conflit avec les lois américaines ou les normes énoncées dans ce Code. En cas de conflit entre les lois locales et les lois américaines ou ce Code, le service juridique et de conformité doit être consulté avant de procéder.



QUE Feriez-VOUS ?

Question : Vous travaillez sur un site Gentherm en dehors des États-Unis. Récemment, votre équipe commerciale a entamé des négociations avec une entreprise non américaine. Vous avez mentionné à votre patron que vous pensez que les États-Unis ont des lois qui interdisent le commerce avec ce pays étranger. Votre superviseur vous a dit de ne pas vous en inquiéter parce que notre pays n'a pas de telles lois, qu'il s'agit d'une petite transaction et personne ne s'en apercevra. Que feriez-vous ?

Répondre : Votre intuition est bonne. Toutes les unités commerciales de Gentherm, quel que soit leur emplacement physique ou leur lieu d'activité, doivent respecter les lois américaines relatives aux exportations, aux sanctions et aux embargos. Parlez à nouveau à votre superviseur, rappelez-lui nos obligations et les lignes directrices établies dans ce Code. Si cela ne fonctionne pas, adressez-vous au service local des ressources humaines pour solliciter du conseil. Si vous êtes toujours inquiet, contactez le service juridique et de conformité ou la ligne d'assistance éthique.

RESPECT DES ENQUÊTES ET DES AUDITS

Dans le cadre de ses efforts pour maintenir une base éthique solide et une culture d'intégrité, Gentherm s'engage à coopérer à toute enquête ou procédure d'audit interne ou externe requise. En vertu de cet engagement, nous demandons à tous les employés de s'efforcer de bonne foi de coopérer et de soutenir toutes les enquêtes ou tous les audits et de veiller à ce que toute personne agissant sous notre direction coopère également avec les auditeurs. Il s'agit notamment de se comporter de manière transparente, de fournir des informations complètes et exhaustives, de s'abstenir de soumettre de fausses informations sciemment et malicieusement, et de s'efforcer de soutenir le processus d'enquête ou d'audit dans la mesure du possible. En outre, il vous est interdit de discuter des enquêtes en cours avec qui que ce soit, à l'intérieur ou à l'extérieur de la Société, avant d'avoir obtenu l'autorisation du service juridique et de conformité (à moins que vous ne communiquiez avec une instance gouvernementale).

Les employés ne sont pas tenus de signaler leur participation à des activités protégées par la loi américaine sur les relations de travail (« NLRA »), et aucune disposition de ce Code ne vise à limiter ou à décourager les employés de s'engager dans des activités protégées ou d'exercer leurs droits en vertu de la loi sur les relations de travail. Par ailleurs, pour les enquêtes liées à des violations présumées de la NLRA, la participation des employés ne faisant pas partie de la direction, bien qu'encouragée par Gentherm, est volontaire.

En plus de ces conseils, veuillez toujours à signaler toutes les demandes de renseignements ou d'informations au personnel approprié. Les requêtes provenant de clients ou de vendeurs doivent être signalées à votre superviseur ou à un autre membre du personnel local, tandis que les requêtes émanant d'organismes gouvernementaux doivent également être communiquées sans délai au service juridique et de conformité de Gentherm.





NOUS NOUS ENGAGEONS À FAVORISER L'ENGAGEMENT ET L'INCLUSION DES EMPLOYÉS

Ce Code énonce les principes de base de la manière dont nous attendons des gens qu'ils agissent les uns envers les autres. Chez Gentherm, nous nous engageons à instaurer une culture où chaque employé et chaque personne avec lesquelles nous interagissons sont traitées avec respect et dignité. En favorisant un environnement où la diversité, l'engagement, l'inclusion et l'appartenance sont promus, nous pouvons contribuer au succès de la Société et à la réalisation de notre énoncé de mission.

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL, ANTI-DISCRIMINATION ET LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

Gentherm s'engage à fournir un environnement de travail sûr, productif et ouvert. Nous disposons d'un personnel issu de milieux divers, avec des différences, des idées, des compétences et des expériences variées. Associé à un environnement de travail positif, sans discrimination illégale ni harcèlement, cela inspire l'excellence à nos employés et améliore les relations avec nos clients.

Nous ne tolérerons aucune discrimination ou harcèlement illicite sur le lieu de travail, que ce soit de la part d'un superviseur, d'un directeur ou d'un autre employé, d'un entrepreneur, d'un client, d'un fournisseur ou de toute autre personne, y compris le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur des catégories protégées par la loi. Cela englobe les avances ou les commentaires sexuels indésirables, ou tout autre comportement visuel, verbal ou physique à caractère sexuel.

Veillez à maintenir une communication professionnelle avec les autres sans messages offensants, remarques désobligeantes ou plaisanteries déplacées. Et gardez toujours à l'esprit que nos attentes en matière de comportement approprié s'étendent au-delà de nos bâtiments pour inclure tous les événements, fonctions de travail, voyages d'affaires ou autres activités directement liées à Gentherm.

Chez Gentherm, la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (« DEIA ») sont au cœur de la mission de la Société, et nous sommes convaincus que la diversité est source d'innovation. Nous aspirons à instaurer une culture inclusive où nous valorisons nos différences et créons un sentiment d'appartenance pour tous afin d'avoir un impact positif sur la vie de nos employés, de nos clients et de nos communautés. Nous nous engageons à offrir des opportunités d'emploi égales à tous les candidats et à tous





les employés actuels. Les personnes seront évaluées en fonction de leurs qualifications et de leurs performances professionnelles et ne feront l'objet d'aucune discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles proscrites telles que la race, l'origine ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'origine nationale, l'ascendance, l'âge, le handicap, la situation familiale, la grossesse, le statut d'ancien combattant, l'identité de genre, l'orientation sexuelle ou tout autre statut protégé par la loi en vigueur. Nous prévoyons également des aménagements raisonnables pour les employés en situation de handicap, pour autant qu'il n'y ait pas de contrainte excessive, afin qu'ils puissent avoir la possibilité d'exercer les fonctions essentielles de leur poste et d'être pleinement actifs sur le marché du travail.

Nous valorisons la diversité de notre personnel. Pour en savoir plus sur l'engagement de Gentherm envers la DEIA, visitez notre page Web de la DEIA [ici](#). Si vous subissez ou observez un comportement enfreignant ce Code, vous êtes tenu de le signaler immédiatement à l'aide des méthodes décrites dans le manuel et/ou par les voies de signalement énoncées dans ce Code. Les superviseurs qui prennent connaissance de problèmes de discrimination ou de harcèlement illégaux doivent signaler le problème. Comme pour les autres préoccupations de bonne foi, aucunes représailles ne sont autorisées à l'encontre des employés qui signalent un problème.

DROITS DE L'HOMME

Gentherm respecte les droits de l'homme pour toutes les personnes, à tous les niveaux de notre chaîne d'approvisionnement, dans tous les lieux où nous opérons ou faisons des affaires. Cela comprend aussi bien les clients en aval que la chaîne d'approvisionnement en amont et toutes les autres parties prenantes concernées. Les droits de l'homme sont un droit fondamental qui doit être respecté et honoré à tout moment. Conformément à cet engagement, Gentherm ne tolère pas la traite des êtres humains, le travail forcé ou le travail des enfants et ne tolère pas ces pratiques de la part d'aucun de ses partenaires commerciaux. Gentherm veille également à s'aligner sur les réglementations en matière d'horaires de travail, de salaires et d'avantages sociaux. Nous nous conformons aux lois applicables en matière d'emploi et de critères d'embauche. La politique globale de Gentherm sur les droits de l'homme aborde ces questions de manière plus approfondie et peut être consultée sur notre site Web [ici](#).

VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

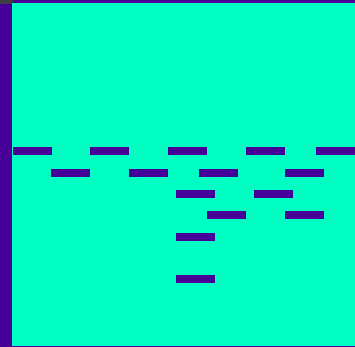
Conformément à son engagement en faveur de la sécurité de ses employés, Gentherm ne tolère aucune menace de violence de quelque nature qu'elle soit, explicite ou implicite, aucun harcèlement, aucun acte de violence ni aucun autre comportement susceptible de porter atteinte à des personnes ou à des biens. Nous prenons au sérieux tous les signalements de comportements menaçants ou de violences, et nous enquêtons sur ces questions et prenons les mesures qui s'imposent. Pour signaler de tels comportements, contactez la ligne d'assistance éthique ou envoyez un courrier électronique au [Service juridique et de conformité](#). En cas d'urgence, contactez les ressources humaines locales, la sécurité sur le site ou les autorités locales.

CONSOMMATION DE SUBSTANCES

Le travail sous l'influence de drogues ou d'alcool peut compromettre la sécurité et affecter votre jugement. Pour cette raison, Gentherm interdit à ses employés de travailler sous l'influence de telles substances, conformément aux lois en vigueur. Nous attendons de nos employés qu'ils soient aptes à exercer leurs fonctions afin de contribuer à garantir un environnement de travail sûr. N'oubliez pas que certains médicaments prescrits par un médecin sont également susceptibles d'affecter votre capacité à exécuter votre travail en sécurité. Consultez votre médecin pour savoir si les médicaments qui vous ont été prescrits peuvent affecter votre capacité à travailler en sécurité et faites part de vos inquiétudes à votre superviseur ou au service local des ressources humaines.



NOUS NOUS ENGAGEONS EN FAVEUR DE LA PERFORMANCE ET DE LA REDDITION DE COMPTES



Une culture de l'éthique et de l'intégrité se développe lorsque les personnes s'engagent à faire ce qui se doit et à agir d'une manière conforme à des valeurs et des principes prédéterminés. La reddition de comptes est également au cœur d'une culture éthique. Bien que ce Code et nos autres politiques fournissent des orientations, il appartient à chacun d'entre vous de prendre les bonnes décisions, de poser des questions et de s'exprimer lorsque cela est nécessaire pour garantir que nous vivons selon nos valeurs.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Il y a conflit d'intérêts lorsque des activités ou des intérêts personnels interfèrent avec votre capacité à agir objectivement. Chez Gentherm, nous cherchons à éviter les conflits d'intérêts ou même l'apparence de conflits d'intérêts. Bien que ce Code ne décrive pas toutes les situations ou tous les cas susceptibles de présenter un éventuel conflit d'intérêts, voici quelques exemples à prendre en considération :

- **Relations personnelles** : superviser un(e) ami(e), un membre de la famille ou une personne avec laquelle vous entretenez une relation amoureuse ou personnelle étroite.
- **Intérêt financier** : investir dans une entreprise qui fait des affaires avec Gentherm ou qui est en concurrence avec Gentherm de quelque manière que ce soit.
- **Opportunités commerciales** : utiliser à des fins personnelles des informations acquises dans le cadre de votre travail ou de vos activités auprès de Gentherm, y compris en concurrençant Gentherm.
- **Membres de la famille** : Permettre à un membre de votre famille de bénéficier d'avantages ou de gains indus, du fait de votre position, de vos connaissances ou de vos activités liées à Gentherm.
- **Relations avec les fonctionnaires d'État** : En fonction des lois et réglementations spécifiques, les employés qui entretiennent des relations personnelles avec des fonctionnaires d'État doivent veiller à informer leur superviseur et le service des ressources humaines de la situation.

Gentherm attend également de ses employés qu'ils se concentrent sur leur engagement envers Gentherm en tant que principale activité professionnelle. Bien que les employés soient autorisés à exercer un autre emploi, celui-ci doit être signalé aux ressources humaines locales et ne doit pas présenter de conflit d'intérêts potentiel ou réel. L'emploi extérieur ne doit pas non plus interférer avec la capacité d'un employé à remplir ses obligations envers Gentherm.



Les conflits d'intérêts ne sont pas toujours évidents ou faciles à identifier. Si vous avez une question, vous devriez consulter votre superviseur ou envoyer un courrier électronique au [Service juridique et de conformité](#).

CONSEILS PRATIQUES

Pour vous aider à identifier un conflit d'intérêts potentiel, posez-vous les questions suivantes.

- Cela interfère-t-il avec ma capacité à faire mon travail pour Gentherm ?
- Est-ce que j'utilise les ressources, les informations ou les relations de la Société pour mon propre bénéfice ou celui de quelqu'un d'autre ?
- Peut-on penser qu'il existe un conflit d'intérêts ?
- Ma décision ou mes actions sont-elles en concurrence avec Gentherm ou les intérêts de Gentherm ?
- Une partie de cette décision est-elle influencée par mes relations personnelles ou par un quelconque gain personnel ?

Si vous avez répondu « oui » à l'une de ces questions, il se peut que vous soyez en situation de conflit d'intérêts et nous vous invitons à en parler avec votre superviseur pour lui demander conseil.

Voici quelques exemples de situations courantes susceptibles d'engendrer des conflits d'intérêts :

- Faire des affaires de Gentherm avec un membre de la famille, une personne influente ou un ami proche. En règle générale, nous devons éviter les situations où nous mêlons relations personnelles et professionnelles, car cela pourrait créer un conflit entre ce qu'il convient de faire pour un ami, un parent ou un proche et ce qu'il convient de faire pour Gentherm. Cela inclut la prise d'une décision commerciale qui affecterait directement quiconque avec qui nous entretenons une relation personnelle, telle que l'embauche d'un employé ou d'un fournisseur, l'achat de biens ou de services au nom de Gentherm, ou l'octroi d'un avantage commercial déloyal à cette personne. Le fait de favoriser un membre de la famille, une personne influente ou un ami proche en l'embauchant ou en faisant affaire avec lui en raison de sa relation avec vous peut être considéré comme un type de conflit d'intérêts, dit également népotisme et présente des défis particuliers. Soyez toujours transparent et informez votre superviseur ou les ressources humaines si ce type de situation se présente ou pourrait se présenter.
- Établir ou entretenir une quelconque relation hiérarchique avec un membre de la famille, un parent ou un ami proche ou personnel. Si une telle personne vous rend compte directement ou indirectement ou vice versa, votre relation peut présenter un conflit que vous devez signaler à votre équipe de ressources humaines locale.
- Faire des affaires de Gentherm avec un ancien employé de Gentherm. Il arrive parfois que des employés de Gentherm quittent notre Société et travaillent pour des entreprises qui font des affaires avec Gentherm. Les relations commerciales avec ces personnes peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts, en particulier si leur entreprise, ou Gentherm, cherche à obtenir ou reçoit un avantage commercial déloyal. Il est important de divulguer toute relation commerciale avec d'anciens employés de Gentherm afin d'éviter tout éventuel conflit d'intérêts.
- Emploi extérieur. Nous ne pouvons pas accepter un emploi extérieur qui aurait un impact négatif ou interférerait avec nos responsabilités chez Gentherm, comme le fait de travailler pour un concurrent ou de créer une entreprise qui serait en concurrence avec Gentherm ou qui ferait des affaires avec Gentherm.
- Investir dans d'autres entreprises. Éviter d'avoir des intérêts significatifs dans des entreprises concurrentes, des fournisseurs ou des clients de Gentherm nous aide à exclure les conflits d'intérêts. Toutefois, il est généralement acceptable d'avoir des investissements immatériels dans des sociétés cotées en bourse.
- Faire partie d'un conseil d'administration. Si l'on vous demande de siéger au conseil d'administration d'une organisation caritative, éducative ou à but non lucratif, ou d'une association professionnelle, parlez-en à votre superviseur avant d'accepter, afin de vous assurer que la situation ne crée pas de conflit d'intérêts. Vous devez également obtenir l'approbation de la direction avant d'accepter un poste d'administrateur ou de dirigeant dans une organisation externe.



QUE FERIEZ-VOUS ?

Question : Votre implantation Gentherm est à la recherche d'une entreprise en aménagement paysager pour effectuer des travaux. Votre frère possède une entreprise qui souhaite soumettre une offre. Est-ce autorisé ? Est-ce un conflit d'intérêts ? Que feriez-vous ?

Réponse : Un conflit d'intérêts peut s'avérer délicat et n'est pas toujours facile à identifier ou à résoudre. Dans ce cas, l'entreprise de votre frère est libre de participer à l'appel d'offres et d'être prise en compte comme toutes les autres entreprises. Le conflit potentiel se résume à (1) votre intervention dans la sélection ou votre influence sur le choix de l'offre gagnante, et (2) la transparence et le signalement approprié de votre relation avec le propriétaire de l'entreprise en question.

Si vous n'êtes pas impliqué ou n'avez pas la capacité d'influencer le processus d'achat ou les décisions de la Société, vous n'avez probablement pas de conflit d'intérêts. Plus vous n'avez aucune influence sur ce processus, mieux c'est.

Cependant, si vous avez d'éventuelles préoccupations, vous êtes tenu de signaler la relation à l'équipe chargée des achats ou à votre superviseur. La transparence permet de minimiser l'apparence d'un conflit d'intérêts. L'équipe chargée des achats, en collaboration avec le service juridique et de conformité, analyse ces informations.

DÉLITS D'INITIÉS

Il est généralement illégal pour toute personne d'acheter ou de vendre des actions ou des titres d'une société cotée en bourse lorsqu'elle est en possession d'informations matérielles non publiques sur cette société. On entend par « matérielles » des informations que les investisseurs jugeraient utiles pour prendre la décision d'acheter, de vendre ou de détenir une valeur mobilière.

Gentherm est une société cotée en bourse. Gentherm maintient une politique de négociation de titres qui interdit généralement aux employés et directeurs de Gentherm, ainsi qu'aux membres de leur famille ou à ceux qui résident avec eux ou à toute autre personne dont les transactions de titres sont sous leur influence et leur contrôle, de :

- Acheter, vendre ou effectuer d'autres transactions, directes ou indirectes, sur des titres de Gentherm à tout moment lorsqu'ils sont en possession d'informations matérielles non publiques sur Gentherm ;
- Entreprendre toute action visant à tirer parti d'informations matérielles non publiques de la Société ou à les transmettre à d'autres personnes extérieures à Gentherm, ou recommander à ces personnes d'effectuer ou non des transactions sur les titres de Gentherm ; et
- Divulguer des informations matérielles non publiques à toute personne extérieure à Gentherm, notamment aux membres de la famille, à moins que cette divulgation n'ait un but commercial et ne soit protégée par un accord de confidentialité au profit de la Société, ou qu'elle ne soit approuvée par écrit par le directeur des affaires juridiques de Gentherm.

D'autres tiers ayant accès à des informations matérielles non publiques de la Société peuvent être soumis à des interdictions similaires.

Les membres du conseil d'administration, les dirigeants et les personnes relevant du président-directeur général ou du directeur financier de Gentherm, ainsi que les autres employés désignés comme initiés, ne peuvent effectuer des transactions sur les titres de Gentherm que dans le cadre des fenêtres de négociation ouvertes désignées, après avoir reçu l'autorisation préalable d'agir de la sorte.

En outre, les personnes soumises à la politique relative aux opérations sur titres ne peuvent pas couvrir ou nantir les titres de la Société, ni s'engager dans des opérations dérivées ou à court terme sur ces titres.

Si vous ne savez pas si vous êtes un initié, veuillez contacter le service juridique et de conformité de Gentherm pour obtenir des éclaircissements. Pour en savoir plus sur la politique relative aux opérations sur titres de Gentherm, consultez notre site Web [ici](#).



QUE FERIEZ-VOUS ?

Question : Lors d'un dîner de famille, votre frère vous interroge sur les performances financières et commerciales de Gentherm et vous demande s'il devrait acheter des actions de la Société. Il envisage d'acheter un petit nombre d'actions. Vous avez récemment appris sur votre lieu de travail qu'une grande opération commerciale avait été lancée, mais elle n'a pas encore été annoncée au public. Que feriez-vous ?

Réponse : Le délit d'initié ne couvre pas seulement votre activité commerciale personnelle, il implique également le fait de « donner des tuyaux » ou de communiquer à d'autres des informations matérielles non publiques. Toute utilisation d'informations privilégiées est illégale, quelle que soit l'ampleur de la transaction. Vous devez dire à votre frère que vous n'êtes pas autorisé à discuter des questions de la Société qu'il a soulevées.

CADEAUX ET GRATIFICATIONS

Gentherm reconnaît que l'échange de petits cadeaux et de simples gratifications fait partie intégrante du monde des affaires et peut constituer un élément important de l'établissement de relations professionnelles. Cependant, les employés doivent veiller à ne pas se laisser influencer par des partenaires commerciaux d'une manière préjudiciable à la Société ou en violation de la loi. En outre, les employés et autres représentants de la Société ne doivent pas offrir de cadeaux ou d'autres articles de valeur aux partenaires commerciaux de manière habituelle, et il peut leur être interdit d'offrir ou d'accepter de tels articles de la part de certaines personnes ou au-delà de certaines valeurs monétaires. Il n'est pas toujours évident de savoir quels cadeaux sont ou ne sont pas appropriés. Veuillez consulter un membre du Service juridique et de conformité si vous avez des questions à ce sujet.

L'utilisation des ressources de la Société pour offrir des cadeaux ou des gratifications afin de développer ou d'améliorer des relations commerciales est généralement assujettie à une norme de raisonnabilité et à un examen régulier. Ces cadeaux ou gratifications ne doivent jamais être offerts en espèces, doivent généralement être peu fréquents et doivent respecter toutes les directives établies par les politiques applicables sur le lieu de travail. Dans de nombreux cas, les cadeaux doivent être approuvés à l'avance par la haute direction.

Tout article de grande valeur doit être restitué immédiatement et signalé à votre superviseur ou à un membre du service juridique et de conformité. Si une restitution immédiate n'est pas possible, l'article doit être remis à la Société pour qu'elle en dispose à des fins caritatives ou d'une autre manière que la Société, à sa seule discrétion, juge appropriée.

Lorsque vous participez à des divertissements d'affaires au nom de la Société, faites preuve de bon sens et de modération. Les divertissements et les cadeaux ne doivent jamais être liés à une action réciproque. Tout divertissement en rapport avec les affaires, offert ou accepté par une personne faisant des affaires avec la Société doit être limité à des divertissements peu fréquents, modestes, culturellement appropriés et destinés à servir des objectifs commerciaux légitimes. Si vos projets semblent somptueux ou si des fonctionnaires d'État comptent parmi des participants, passez vos plans en revue avec le service juridique et de conformité.

Outre les directives décrites ici, il existe également des restrictions spéciales liées à l'offre de cadeaux ou de dons à des fonctionnaires d'État ou à organismes gouvernementaux. Pour plus de précisions, reportez-vous aux politiques de Gentherm en matière de cadeaux, disponibles en interne pour les employés de Gentherm.

Notez qu'il n'est pas toujours évident de savoir qui sont les fonctionnaires d'État. Si vous envisagez d'offrir un cadeau ou de faire un don à une personne que vous pensez être indirectement associé à un gouvernement, vous devez consulter un membre du service juridique et de conformité.

QUE FERIEZ-VOUS ?

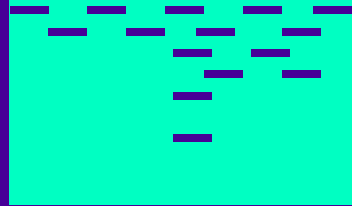
Question : Un vendeur vous invite à dîner pour discuter de ses nouveaux produits et d'autres mises à jour commerciales habituelles. À la fin du dîner, le vendeur vous remet une enveloppe que vous ouvrez ultérieurement pour y trouver une carte cadeau de « remerciement » comportant un petit solde. Que feriez-vous ?

Réponse : Le dîner-réunion et la discussion semblent avoir été appropriés et conformes à la politique ; cependant, le cadeau, quel que soit le montant, n'est pas approprié et enfreint ce Code. Vous devez immédiatement contacter votre superviseur et le service juridique et de conformité de Gentherm. Gentherm devra examiner ce vendeur et ses actions et déterminer les prochaines étapes appropriées liées au partenariat commercial.



06

NOUS NOUS ENGAGEONS À ADOPTER UN ÉTAT D'ESPRIT MONDIAL



En tant que société internationale, il est essentiel, pour construire une culture éthique, d'avoir un état d'esprit global sur la manière d'aligner nos valeurs et nos pratiques commerciales partout où nous sommes présents et où nous faisons des affaires.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS-DE-VIN

Gentherm pratique une politique de tolérance zéro à l'égard des pots-de-vin et de la corruption et s'engage à agir de manière professionnelle, équitable et intègre dans toutes ses activités commerciales et ses relations d'affaires. Notre société est soumise aux lois américaines et non américaines qui interdisent les pots-de-vin ou toute action suggérant qu'un pot-de-vin serait accepté ou proposé pour faciliter les affaires, nonobstant les pratiques ou coutumes locales que d'autres entreprises pourraient utiliser. Il est interdit de fournir quoi que ce soit de valeur à une personne qui pourrait être considérée comme un fonctionnaire d'État, quel que soit le contexte, et en outre, vous ne devez jamais engager un tiers dont vous pensez raisonnablement qu'il pourrait tenter d'offrir un pot-de-vin dans le cadre des activités de la Société. Les partenaires commerciaux de Gentherm doivent se conformer à cette même norme, sous réserve de cadeaux et de gratifications limités, conformément à nos politiques. La politique de Gentherm de lutte contre les pots de vin aborde ces questions de manière plus approfondie et peut être consultée sur notre site web [ici](#).

Si vous avez l'intention d'offrir un cadeau, un don ou un divertissement d'affaires à un fonctionnaire d'État dans un quelconque pays, cela doit se faire en stricte conformité avec la politique mondiale de la Société en matière de voyages, de cadeaux, de divertissements et de déclaration des dépenses ainsi qu'avec les lois anti-corruption applicables et vous devez obtenir l'approbation préalable du service juridique et de conformité de Gentherm. Des informations supplémentaires, y compris les niveaux de cadeaux appropriés, les processus d'approbation, et bien plus encore, sont disponibles dans le cadre de la politique interne de Gentherm : la Politique mondiale en matière de voyages, de cadeaux, de divertissements et de déclaration des dépenses.



QUE FÉRIEZ-VOUS ?

Question : Votre superviseur immédiat est le directeur de l'usine. Votre site a récemment déposé une demande de permis de construire, mais celui-ci a été refusé par les autorités locales. Après le refus, votre superviseur vous fait livrer une série de colis au bureau d'urbanisme. Soudain, quelques semaines plus tard, le permis de construire est accordé. Que feriez-vous ?

Réponse : Il semble qu'il s'agisse d'un cas potentiel de pots-de-vin et une violation potentielle de la FCPA (loi sur les pratiques de corruption à l'étranger) en raison de l'implication de fonctionnaires d'État. Vous devez signaler ce problème au service juridique et de conformité ou à la ligne d'assistance éthique, en donnant autant de détails que possible. Le service juridique et de conformité de Gentherm se saisit de l'affaire et ouvre une enquête.

RESTRICTIONS COMMERCIALES ET LOIS SUR LE CONTRÔLE DES EXPORTATIONS

Il y a « exportation » lorsqu'un produit, un service, une technologie ou un élément d'information est expédié ou mis à la disposition d'une personne dans ou depuis un autre pays. Une exportation peut être aussi simple que le partage d'une technologie, d'une information technique ou d'un code logiciel sous quelque forme que ce soit, y compris verbalement, avec une personne étrangère. Les États-Unis et d'autres pays ont des lois qui restreignent les exportations de biens et de services et d'autres transactions avec certains pays, entités et individus. Ces restrictions s'appliquent aux :

- Exportations vers des pays et des personnes faisant l'objet d'une interdiction ;
- Investissements et autres transactions avec des pays sanctionnés ou des personnes désignées ; et
- Exportations de technologies de pointe ou de « qualité militaire ».

Avant de vous engager dans une activité d'exportation, vous êtes tenu de vérifier les contrôles applicables aux biens, technologies ou logiciels, ainsi que l'éligibilité du lieu de livraison et du destinataire aux contrôles applicables. La Société doit également obtenir toutes les licences tous les permis applicables et payer les droits requis qui peuvent être évalués par l'un ou l'autre pays.

La liste des pays interdits et les restrictions à l'exportation sont toujours susceptibles d'être modifiées et doivent faire l'objet d'une révision régulière. Par conséquent, si vous êtes impliqué dans des activités de commerce international, vous êtes tenu de contacter le service juridique et de conformité pour vérifier si des changements ont été apportés qui affectent ce qui est autorisé et la manière de dédouaner correctement les produits destinés à l'exportation. De même, si vous recevez des requêtes inhabituelles ou des demandes d'engagement de la part de partenaires commerciaux, il est toujours préférable de contacter le service juridique et de conformité pour examiner la requête avant d'accepter quoi que ce soit au nom de la Société.

N'oubliez pas qu'en tant qu'entreprise américaine, Gentherm doit exercer ses activités conformément aux lois américaines, même en dehors des États-Unis. Cela couvre les activités liées aux restrictions commerciales et aux exportations, mais s'applique également à d'autres sujets de réglementation et de conformité susceptibles de survenir. Pour de plus amples informations ou des questions relatives aux restrictions commerciales et aux lois sur le contrôle des exportations, veuillez contacter le [Service juridique et de conformité](#).



QUE Feriez-VOUS ?

Question : Un client potentiel que vous ne connaissez pas vous contacte pour se renseigner sur l'achat d'un grand volume de produits. Vous faites une petite recherche et découvrez que le client potentiel est un magasin basé dans une région connue pour acheter ces produits et les réexporter vers des pays soumis à un embargo ou à des sanctions. Votre client potentiel ne figure pas sur la liste noire et se trouve dans un pays qui ne fait l'objet d'aucune sanction. Il semble donc qu'il soit opportun de procéder à la vente. Que feriez-vous ?

Réponse : Le respect des sanctions à l'exportation ne se limite pas à l'endroit où vous vendez vos produits, mais aussi à la compréhension du risque de réexportation ou des projets connus d'expédition de produits vers des lieux qui ne sont pas conformes à la législation américaine. Si vous savez ou si vous avez de bonnes raisons de soupçonner que les produits seront réexportés vers un lieu soumis à des sanctions ou sous embargo, vous avez l'obligation d'en parler. Contactez un membre du service juridique et de conformité pour en savoir plus avant de vous engager davantage avec le client potentiel.

PIÈCES DE CONTREFAÇON

Nous déployons des efforts considérables pour nous assurer que les pièces que nous achetons et utilisons sont authentiques et légitimes. Les pièces contrefaites ne sont pas fabriquées conformément aux normes de Gentherm et peuvent entraîner la défaillance d'une pièce ou une panne plus importante du système dans les produits que nous fabriquons. Les défaillances causées par des pièces contrefaites peuvent nuire considérablement à la réputation de Gentherm et aux marques de nos clients. Lors de l'achat de pièces, veillez à inspecter l'emballage, à comparer les prix pour vous assurer qu'ils sont comparables à ceux d'autres pièces sur le marché et à acheter auprès d'une source réputée fiable. Si vous soupçonnez que des pièces achetées ou utilisées par Gentherm sont contrefaites ou si vous disposez d'informations concernant d'éventuelles activités de contrefaçon, faites-en part à votre superviseur ou contactez le service juridique et de conformité.

LUTTE CONTRE LE MONOPOLE ET CONCURRENCE LOYALE

Nos activités sont soumises aux lois antitrust et aux lois sur la concurrence du gouvernement fédéral américain, ainsi qu'aux lois sur la concurrence en vigueur dans les autres pays où Gentherm exerce ses activités. Bien que Gentherm s'efforce d'exercer une concurrence vigoureuse, nous sommes toujours tenus de respecter les lois antitrust et les lois sur la concurrence.

Les lois antitrust et les lois sur la concurrence sont conçues pour protéger les consommateurs et les concurrents contre les pratiques commerciales déloyales et pour promouvoir une concurrence loyale. Ces lois, entre autres, interdisent ou restreignent les activités avec les concurrents liées à la fixation, à la coordination ou au contrôle des prix (y compris toute condition affectant les prix) ou de la production, à l'attribution ou à la division des clients, des territoires ou des marchés, et à toute entente avec un concurrent en vue de boycotter une autre entreprise.

Pour garantir la conformité, vous ne devez pas communiquer avec des concurrents au sujet d'activités pouvant être considérées comme restreignant la concurrence, fixant ou contrôlant les prix ou la production, ou coordonnant de toute autre manière les actions du marché. Cela inclut la participation à des associations professionnelles qui échangent des données sensibles sur les prix, la production ou les ventes d'une manière qui pourrait être considérée comme anticoncurrentielle. Les employés doivent informer le directeur juridique de la Société si un concurrent ou une association commerciale se livre à des activités en marge de ces sujets. Vous pouvez recueillir des informations sur le marché de manière légale et éthique, mais vous ne devez pas contacter directement les concurrents.

Des risques antitrust peuvent également survenir dans le cadre des relations de la Société avec ses partenaires commerciaux. L'imposition de restrictions à la revente des produits de la Société, le fait de « lier » l'achat d'un second produit à la vente d'un produit, ou le fait de facturer des prix différents à des clients différents dans des conditions susceptibles de nuire à la concurrence sont autant de violations possibles des lois antitrust et des lois sur la concurrence.

Pour de plus amples informations ou des questions relatives aux questions d'antitrust et de concurrence loyale, veuillez contacter le [Service juridique et de conformité](#).

LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT DE CAPITAUX

Le blanchiment de capitaux est un processus qui consiste à convertir de l'argent ou des biens provenant d'activités illégales en argent qui semble avoir été acquis légalement. Gentherm interdit à toute organisation ou personne de se servir de son entreprise pour blanchir de l'argent ou s'engager dans des activités qui facilitent le blanchiment d'argent ou qui contribuent au financement d'activités terroristes ou d'autres actes criminels. Faites preuve de discernement et d'une extrême vigilance dans vos relations avec les partenaires commerciaux, en particulier si la transaction implique des paiements en espèces, des montants initiaux excessifs, des paiements sur des comptes offshore ou de tiers, ou si un partenaire commercial refuse de fournir les informations d'identification requises ou a un nom similaire à celui d'une partie figurant sur une liste de personnes interdites ou soumises à des sanctions. Sachez toujours qui se trouve derrière chaque transaction et ne traitez qu'avec des tiers de bonne réputation engagés dans des activités commerciales légitimes. Prenez des mesures pour empêcher l'utilisation de nos opérations à ces fins en signalant toute activité suspecte au service juridique et de conformité ou à la ligne d'assistance éthique.



LOIS SUR L'ENVIRONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Nous sommes engagés à protéger l'environnement dans lequel nous vivons et travaillons, notamment en prenant des mesures appropriées pour réduire notre empreinte environnementale. Nous devons également satisfaire aux exigences légales applicables en matière d'environnement aux États-Unis et dans les autres pays où nous exerçons nos activités. Vous devez respecter les lois et réglementations fédérales, nationales, provinciales et locales en matière d'environnement sur votre lieu de travail, ainsi que la politique de santé et de sécurité environnementales de la Société et d'autres normes et initiatives relatives à l'environnement.

DONS ET CONTRIBUTIONS POLITIQUES

Gentherm interdit les contributions en argent, en biens, en services ou en tout objet de valeur à un fonctionnaire d'État au nom de la Société. Gentherm interdit également les contributions en argent, en biens, en services ou en tout objet de valeur à tout candidat à une fonction politique, à tout titulaire d'une fonction politique ou à tout représentant d'un parti politique au nom de la Société, à moins que le conseil d'administration ne l'ait approuvé au préalable. Vous pouvez vous engager dans des activités politiques à titre personnel ; cependant, vous devez utiliser pour cela vos propres ressources et non les fonds ou ressources de Gentherm, éviter de parler au nom de la Société et veiller à ce que tout engagement dans des activités politiques soit conforme aux lois et réglementations en vigueur. Toute interaction ou tout soutien pouvant sembler avoir des implications politiques au nom de la Société doit être signalé au service juridique et de conformité avant l'engagement, et le conseil d'administration a le pouvoir discrétionnaire d'approuver ou non les activités signalées.

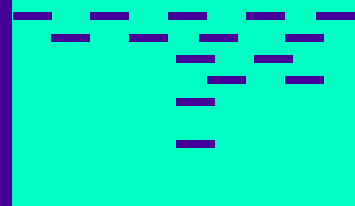
QUI EST UN FONCTIONNAIRE D'ÉTAT ?

Les fonctionnaires d'État comprennent tous les employés des entreprises détenues ou contrôlées par l'État, les fonctionnaires traditionnels tels que les législateurs, les juges, les ministres, les gouverneurs et les régulateurs, ainsi que les membres d'organisations publiques.



07

NOUS NOUS ENGAGEONS À PRIVILÉGIER LE CLIENT



Nous agissons de diverses manières pour protéger les intérêts de nos parties prenantes internes et externes, notamment en matière de protection des données privées, des informations de la Société, et bien d'autres choses encore.

PROTECTION DES DONNÉES ET VIE PRIVÉE

Gentherm accorde une grande importance au maintien de la sécurité, de la confidentialité et de l'intégrité des informations personnelles et non publiques détenues par la Société ou auxquelles elle a accès. Nous reconnaissons qu'un traitement inapproprié de ces informations pourrait nuire à nos employés, à nos partenaires commerciaux et à d'autres tiers auprès desquels nous recueillons des informations personnelles, et désavantager Gentherm dans le cadre de ses activités commerciales. La protection des données et de la vie privée est un domaine juridique qui évolue rapidement. Dans ce contexte, de nombreux pays dans le monde disposent de lois régissant la collecte, l'utilisation, le stockage, la divulgation et le transfert international des informations à caractère personnel. En vertu de ces lois, les informations à caractère personnel comprennent généralement les informations qui identifient, ou qui pourraient raisonnablement être utilisées pour identifier une personne, notamment le nom, l'adresse, les coordonnées (y compris l'adresse électronique et le numéro de téléphone), les informations biométriques, les informations financières (telles que les informations relatives aux comptes bancaires ou aux cartes de paiement), les informations sanitaires ou médicales, les photographies, les profils personnels et les numéros d'identification délivrés par les pouvoirs publics.

Nous nous engageons à respecter toutes les lois applicables en matière de protection des données et de la vie privée (RGPD, etc.). Notre objectif vise à mettre en œuvre des pratiques raisonnables et appropriées en matière de protection des données et de la vie privée, qui répondent aux attentes de nos employés et de nos partenaires commerciaux, et qui respectent nos obligations légales. En tant qu'employé de la Société, vous êtes tenu de vous conformer à nos exigences en matière de protection de la vie privée et de sécurité des données. Vous devez protéger soigneusement toutes les informations à caractère personnel que vous obtenez ou auxquelles vous avez accès en vertu de votre emploi dans la Société. Il s'agit notamment d'informations personnelles concernant les employés de la Société, les partenaires commerciaux et autres tiers avec lesquels la Société entretient des relations commerciales. Notez toutefois que cette obligation ne vous empêche pas de fournir des informations sur les noms de vos collègues, leurs coordonnées, votre salaire ou vos conditions de travail en rapport avec les activités couvertes par la NLRA. Pour en savoir plus sur la protection des données et de la vie privée, contactez votre équipe locale des ressources humaines, le service juridique et de conformité, ou consultez les politiques associées [ici](#).



QUE Feriez-VOUS ?

Question : Vous recevez un courrier électronique d'une entreprise externe vous demandant les coordonnées d'une personne qui travaillait auparavant dans votre équipe. Vous disposez de l'adresse électronique et du numéro de téléphone personnels de cette personne.

Que feriez-vous ?

Réponse : Chez Gentherm, la protection des informations privées et confidentielles ne s'arrête pas au départ d'un membre de notre équipe. Vous devez informer l'entreprise externe que vous ne pouvez pas partager ces informations. Si la personne prétend avoir un droit légal, par exemple si elle représente une autorité gouvernementale, ou s'il s'agit d'une procédure judiciaire, adressez-vous au service des ressources humaines ou au service juridique et de conformité pour obtenir de plus amples conseils.

PROTECTION ET UTILISATION APPROPRIÉE DES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ ; OPPORTUNITÉS COMMERCIALES

Les activités de notre Société dépendent de la protection et de l'utilisation correcte des actifs que nous développons et entretenons. Tout ce que vous créez dans le cadre de votre emploi chez Gentherm est une propriété intellectuelle de Gentherm. Vous devez vous conformer aux procédures et pratiques établies par Gentherm pour protéger la valeur de tous les actifs de la Société, notamment les actifs physiques, les actifs incorporels, tels que la propriété intellectuelle et les informations confidentielles. Vous devez veiller à respecter les droits de propriété intellectuelle d'autrui. Par exemple, il est interdit d'introduire, de copier, de reproduire, de transmettre ou d'utiliser de quelque manière que ce soit du matériel protégé (par exemple, du matériel couvert par la propriété intellectuelle d'un tiers ou votre propre propriété intellectuelle) dans l'exercice de vos fonctions ou sur les appareils ou systèmes informatiques de Gentherm, tels que des œuvres d'auteur, des écrits, des œuvres d'art, de la musique, des vidéos, des photographies, des clips vidéo, des inventions, du savoir-faire, des secrets commerciaux, des logiciels et autres, à moins que Gentherm ne dispose d'une licence expresse pour ce type d'activité.

À tout moment, même après avoir quitté votre emploi chez Gentherm, vous devez continuer à protéger les informations confidentielles (qu'elles appartiennent à Gentherm ou à un tiers) et vous abstenir de les utiliser ou de les divulguer sans l'autorisation écrite expresse de Gentherm. En outre, vous ne devez pas demander ou encourager quiconque à utiliser ou à divulguer des informations privilégiées ou confidentielles ou à introduire des informations privilégiées ou confidentielles chez Gentherm ou à placer de telles informations sur les systèmes ou appareils de Gentherm à moins d'y être autorisé par le propriétaire de ces informations et, dans la mesure où vous avez connaissance d'une divulgation en violation de cette interdiction, vous êtes tenu de signaler le problème à votre superviseur ou de contacter le service juridique et de conformité. Comme indiqué ci-dessus, cette obligation ne vous interdit pas de fournir des informations sur les noms de vos collègues, leurs coordonnées, votre salaire ou vos conditions de travail dans le cadre des activités couvertes par la NLRA.

Le vol, la négligence et le gaspillage ont un impact direct sur nos performances financières et opérationnelles. Bien que Gentherm respecte la vie privée de ses employés, vous ne devez pas supposer que votre bureau, votre poste de travail ou votre usage d'un ordinateur ou d'un téléphone sont privés ou confidentiels. Sous réserve des lois locales et sous la direction du service juridique et de conformité, Gentherm est en droit de rechercher et d'examiner les communications entrantes et sortantes sur les ressources électroniques et de réseau de la Société, ainsi que toutes les informations relatives aux appareils de la Société, y compris les communications protégées par mot de passe.

En outre, il vous est interdit de saisir personnellement des opportunités réelles ou potentielles qui appartiennent à la Société ou qui sont découvertes dans le cadre de votre emploi ou de votre fonction d'administrateur au sein de la Société, et ce sans avoir obtenu au préalable l'accord de la Société. Vous ne devez pas non plus utiliser les biens, les informations (y compris, mais sans s'y limiter, les listes de clients, les informations sur les clients et autres informations confidentielles ou exclusives) ou la position de la Société à des fins personnelles ou pour faire concurrence ou se préparer à faire concurrence à la Société.

Nous encourageons tous nos employés à s'impliquer dans leurs communautés et à donner en retour. Cependant, vous ne devez jamais utiliser les ressources ou le temps de la Société pour soutenir une œuvre de bienfaisance sans l'autorisation de votre superviseur ou d'un autre membre du personnel approprié.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET EXCLUSIVES

Les informations confidentielles et exclusives comprennent toutes les informations non publiques, y compris les informations de tiers confiées à la Société. Veuillez noter que, conformément à la NLRA, les informations confidentielles et exclusives n'incluent pas les informations relatives à votre salaire, aux noms et coordonnées de vos collègues et à vos conditions de travail. Nos informations confidentielles et exclusives risquent d'être utilisées par des concurrents ou de nuire à la Société en cas de divulgation. Les informations confidentielles et exclusives constituent un actif clé de notre entreprise. Maintenez toujours la confidentialité des informations confidentielles ou exclusives qui vous sont confiées par la Société ou qui sont partagées avec Gentherm par nos partenaires commerciaux, sauf si la divulgation est expressément autorisée par contrat ou si elle est requise ou permise par la loi, dans chaque cas tel que déterminé et communiqué par le directeur des affaires juridiques de Gentherm. La divulgation non autorisée de toute information confidentielle ou exclusive est interdite et risque de vous exposer, ainsi que la Société, à des poursuites judiciaires.

Prenez les précautions nécessaires pour protéger les informations confidentielles et veiller à ce qu'elles ne soient pas communiquées au sein de la Société, sauf aux employés qui ont besoin d'en prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Les précautions appropriées consistent à ne pas discuter ou examiner des informations confidentielles dans des lieux publics ou en présence d'autres personnes.

Ne cherchez pas, n'utilisez pas, n'acceptez pas ou ne téléchargez pas vers une ressource électronique de la Société des secrets commerciaux ou des informations confidentielles d'un concurrent, à moins que leur divulgation ne soit couverte par un accord de confidentialité approprié approuvé par le directeur des affaires juridiques de Gentherm. En outre, des tiers issus des médias, des analystes de marché ou des investisseurs peuvent vous demander des informations sur la Société. Ne partagez pas d'informations confidentielles ou exclusives avec des personnes extérieures à la Société, sauf si vous y êtes autorisé et, si nécessaire, si un accord de confidentialité approprié a été mis en place, tel que déterminé par le directeur juridique de Gentherm. Toutes les réponses aux demandes de renseignements au nom de la Société doivent être rédigées uniquement par les porte-parole autorisés de la Société.

EXACTITUDE DES LIVRES ET REGISTRES ET RAPPORTS PUBLICS

L'exactitude de nos livres, de nos registres et de nos rapports publics est indispensable pour permettre à Gentherm de respecter ses obligations légales et réglementaires. Nos registres constituent la base de nos états de résultat, de nos rapports financiers et d'autres communications et servent également à orienter notre prise de décision commerciale et notre planification stratégique. Gentherm est tenu de communiquer des informations complètes, justes, précises, opportunes et compréhensibles dans les rapports et les documents déposés ou soumis à la Securities and Exchange Commission (« SEC ») des États-Unis et dans d'autres communications publiques. Nous exigeons de tous les employés qu'ils déclarent correctement toutes les transactions commerciales et qu'ils tiennent des registres précis. Pour veiller à ce que la Société tienne des registres exacts, vous devez, le cas échéant :

- Enregistrer tous les actifs, passifs, recettes, dépenses et transactions commerciales de manière complète et précise, dans la période appropriée et en temps opportun ;
- Veiller à ce que les registres et les comptes soient conformes aux principes comptables généralement reconnus et à notre système de contrôle interne ;
- Ne jamais constituer de fonds de trésorerie secrets ou non enregistrés, ni d'autres actifs ou passifs ; et
- Utiliser une formulation appropriée et précise et éviter les exagérations lors de la création de documents.

En outre, vous ne devez pas faire sciemment une déclaration fausse ou trompeuse à un comptable dans le cadre d'un audit, d'une révision ou d'un examen des états financiers de la Société ou dans le cadre de la préparation ou du dépôt d'un document ou d'un rapport auprès de la SEC.

Si vous soupçonnez qu'un des livres, registres ou rapports publics de la Société est inexact, vous devez en parler à votre superviseur, à un membre de l'équipe de comptabilité ou de l'audit interne de Gentherm, ou à un membre du service juridique et de conformité.

Vous pouvez également contacter la ligne d'assistance éthique en cliquant [ici](#).

QUE FERIEZ-VOUS ?

Question : Un de vos collègues mentionne qu'il a trouvé une erreur mineure dans les registres comptables du dernier trimestre, mais qu'il ne l'a remarquée qu'après que les informations ont été finalisées et soumises. Votre collègue dit que ce n'est pas grave car il s'agit d'un montant assez faible et qu'une correction a été apportée au début de ce trimestre de sorte que personne ne s'en apercevra jamais. Que feriez-vous ?

Réponse : En tant que société cotée en bourse, nous avons l'obligation légale de présenter nos données financières avec précision. Si des erreurs sont détectées, même après que les données ont été rendues publiques, un processus rigoureux est mis en place pour déterminer les mesures à prendre. Vous devriez contacter votre superviseur ou le chef comptable de Gentherm pour plus de soutien.



COMMUNICATIONS RESPONSABLES

Toutes les communications sur Gentherm émanant de nos employés et nos directeurs reflètent la réputation et la marque de la Société. Toutes les réponses aux demandes de renseignements au nom de la Société ne doivent être faites que par les porte-parole autorisés de la Société, et vous êtes tenu d'indiquer que vos opinions sont les vôtres, à moins que vous ne soyez autorisé à parler au nom de la Société.

Votre activité en ligne, même en dehors du travail, pourrait porter préjudice à la Société. Vous devez veiller à ne pas publier de contenu illégal ou quoi que ce soit qui puisse raisonnablement donner aux autres le sentiment d'être intimidés, menacés, harcelés illégalement ou victimes d'une discrimination illégale. La politique de Gentherm sur les médias sociaux (disponible en interne pour les employés) aborde ce sujet de manière approfondie et est disponible pour tous les employés de Gentherm.

Gentherm s'engage à assurer la diffusion opportune, cohérente et précise des informations dans les dossiers de la SEC et autres communications avec les parties prenantes, conformément aux réglementations applicables et aux meilleures pratiques. Nous avons mis en place des procédures qui régissent la divulgation et l'utilisation d'informations matérielles non publiques, ainsi que les personnes autorisées à s'exprimer au nom de la Société sur ces questions. Pour en savoir plus sur nos procédures de divulgation, reportez-vous à notre politique de divulgation loyale ([ici](#)).

INTÉGRITÉ DU MARKETING ET DES VENTES

Nos produits et services de haute qualité, associés à nos valeurs et à notre intégrité, nous confèrent un avantage concurrentiel sur le marché : nous ne dénigrons pas les autres pour réussir. Lorsque les déclarations sur les produits ou services concurrents sont autorisées par la législation locale, veillez à ce que toutes les affirmations que vous faites en comparant les produits des concurrents ou nos produits soient dûment étayés par des tests appropriés et vérifiées par les personnes compétentes. Ne critiquez jamais injustement nos concurrents et ne cherchez jamais à discréditer leurs produits de manière inappropriée.

En outre, nous ne devons utiliser que des moyens légaux et honnêtes pour recueillir des informations sur nos concurrents. Ne dissimulez jamais votre identité en tant qu'employé chez Gentherm pour recueillir des informations sur la concurrence ou pour obliger ou contraindre quelqu'un d'autre à divulguer de telles informations. Dans le cas où l'on vous propose des informations concurrentielles qui, selon vous, ne devraient pas être divulguées, refusez de les accepter et informez-en votre superviseur ou contactez le service juridique et de conformité.

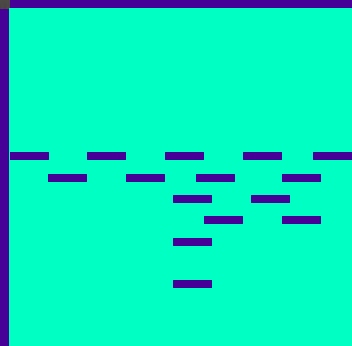
GESTION DES REGISTRES

Dans le cadre de ses activités, la Société produit et reçoit de nombreux documents. La Société s'engage à se conformer à toutes les lois et réglementations applicables en matière de conservation des documents. La politique de la Société consiste à identifier, maintenir, sauvegarder et détruire ou conserver, le cas échéant, tous les documents en sa possession de manière systématique et régulière.

Toute personne qui prend connaissance d'une injonction, d'une procédure judiciaire en cours ou envisagée, d'une demande ou d'une enquête gouvernementale doit immédiatement contacter le conseiller juridique de Gentherm. La personne doit conserver et préserver tous les documents qui peuvent répondre à ladite injonction ou qui se rapportent à la demande, à la procédure judiciaire ou à l'enquête jusqu'à ce qu'elle soit conseillée par le directeur juridique de Gentherm sur la manière de procéder. La personne ne doit pas détruire, mais au contraire, doit conserver et préserver tous les documents pertinents, tels que les courriers électroniques et les messages vocaux. La destruction de ces documents, même par inadvertance, pourrait sérieusement nuire à la Société. Toute question concernant le fait de savoir si un document particulier est lié à un litige, une demande, une enquête ou une procédure judiciaire en cours ou envisagée, ou s'il peut répondre à une injonction, ou toute question concernant la manière de conserver des types particuliers de documents, doit être adressée à un membre du service juridique et de la conformité.

08

NOUS NOUS ENGAGEONS À AGIR CORRECTEMENT ET DE MANIÈRE APPROPRIÉE



Nous apprécions l'engagement de chaque personne qui a pris connaissance de ce Code et qui s'engage à garantir que nous menons nos activités avec les plus hauts niveaux d'éthique et d'intégrité. Grâce aux principes et lignes directrices établis dans ce Code, nous comptons sur chacun d'entre vous pour nous aider à créer et à maintenir une culture consistant à agir correctement.





09

LIENS VERS LES POLITIQUES ET RESSOURCES UTILES

- **Politique mondiale des droits de l'homme** – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Ligne d'assistance éthique de Gentherm** – www.gentherm.ethicspoint.com
- **Politique de santé et de sécurité environnementale** – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Politique mondiale de confidentialité des données** – https://gentherm.com/sites/default/files/legal/Legal_E.pdf
- **Politique de gouvernance d'entreprise et rapports de Gentherm** – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Politique de Gentherm relative aux transactions avec des personnes apparentées** – Politique disponible en interne
- **Politique relative aux opérations sur titres** – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Politique anti-corruption** – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Durabilité chez Gentherm** – www.gentherm.com/en/esg
- **Politique de divulgation équitable de Gentherm** – Politique disponible en interne

Remarque : si vous avez besoin d'aide pour retrouver les politiques internes relatives au personnel, veuillez contacter :

- **Politique relative aux médias sociaux** – Équipe Marketing et Communication
- **Politique mondiale en matière de voyages, cadeaux et divertissements et de rapports de dépenses** – Ressources humaines ou conformité
- **Toutes les autres politiques internes** – Contactez votre superviseur ou un membre de l'équipe des ressources humaines

Annexe

DÉROGATION AU CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

Toute dérogation à ce Code pour un dirigeant ou un administrateur de la Société ne peut être accordée que par le Conseil ou par un comité désigné par le Conseil, et toute dérogation à ce Code pour ces personnes sera divulguée au public, conformément aux lois et réglementations en vigueur. Seuls le directeur général et le directeur juridique de Gentherm peuvent déroger aux dispositions de ce Code pour d'autres employés de la Société. Si vous pensez qu'une exception à l'une des politiques contenues dans ce Code est appropriée dans votre cas, vous devez contacter le directeur juridique de Gentherm pour demander une dérogation.

NON-RESPECT DU CODE

Le non-respect de ce Code entraîne, sous réserve de la loi applicable, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Certaines violations de ce Code peuvent obliger la Société à saisir les autorités chargées de l'application de la loi en vue d'une enquête ou de poursuites. Tout superviseur ou membre de la direction qui ordonne, approuve ou ignore un comportement contraire à ce Code, ou qui a connaissance d'un tel comportement et ne le signale pas immédiatement, fait également l'objet d'une action disciplinaire conformément à la législation en vigueur.

APPLICABILITÉ À CERTAINES PERSONNES

Par souci de clarté au regard des lois américaines sur les valeurs mobilières, ce Code s'applique expressément au directeur général, au directeur financier, au contrôleur, au directeur comptable et aux autres personnes exerçant des fonctions similaires au sein de la Société.

AUTRES DIRECTIVES DE LA SOCIÉTÉ

Ce Code a pour seul but de décrire certains principes et politiques de la Société. Ce Code ne constitue pas une liste complète des politiques et directives de la Société. Vous êtes censé connaître et respecter toutes les politiques et directives de la Société liées à votre travail, et toute violation des politiques et directives de la Société peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la résiliation de l'emploi ou du service.

AUCUNE CRÉATION DE DROITS

Ce Code n'a pas pour objet de garantir ou promettre un emploi, ni de créer d'autres obligations ou droits pour un employé, un client, un fournisseur, un concurrent, un actionnaire ou toute autre personne ou entité, ni de créer une cause d'action en faveur d'un tiers.

MODIFICATION DU CODE

La Société se réserve le droit d'amender, de modifier ou de résilier ce Code à tout moment et pour quelque raison que ce soit. La version la plus récente de ce Code est disponible sur l'intranet de la Société, ainsi que sur son site Web.

Tel qu'adopté : [15 décembre 2023]