



CODE DE CONDUITE

2023

INTRODUCTION

Préambule et objet

Ce Code de conduite développe et spécifie le but et les valeurs de Truck and Wheel Group, S.L. (« **TWG** »), ayant pour objectif de servir de guide d'action à tous les professionnels qui intègrent le groupe TWG, indépendamment de leur poste et de leurs responsabilités.

Le Code de conduite recueille l'engagement du Groupe TWG envers les principes d'éthique des affaires et de transparence dans tous les domaines d'action, établissant un ensemble de principes et de modèles de comportement visant à assurer une conduite éthique et responsable de la part de tous les professionnels qui font partie du Groupe TWG.

En outre, le Code de conduite a été mis au point en tenant compte des recommandations de bonne gouvernance généralement reconnues sur les marchés internationaux, ainsi que des principes de développement durable approuvés par la Compagnie, constituant une référence centrale pour son suivi ; par conséquent, il est pleinement respectueux des principes organisationnels qui y sont établis.

Toutefois, tel que détaillé à la section IV, le Code de conduite ne vise pas à résoudre toutes les situations que les Professionnels peuvent rencontrer, de sorte que dans certaines occasions, en raison de leur spécificité, une consultation préalable avec le Comité de conformité réglementaire sera nécessaire afin qu'il puisse interpréter le Code de conduite et qu'il puisse porter conseil au Professionnel dans la recherche de la meilleure solution. Dans tous les cas, les professionnels veilleront à tout moment à ce que leur responsabilité soit la solution principale à toute situation pouvant se présenter.

Portée et champ d'application

Notre Code de conduite est un document qui résume les différentes politiques et pratiques en vigueur au sein de **TWG** et liées au comportement des individus et de l'entreprise ; c'est donc un élément fondamental des règles de comportement responsable que tous les professionnels doivent respecter.

De même, le Code de conduite est un élément particulièrement pertinent dans notre politique de contrôle interne et de conformité à la réglementation applicable, compte tenu du fait qu'il intègre nos valeurs éthiques, nos engagements et nos bonnes pratiques que nous mettons en œuvre dans la gestion de chacune des activités.

Le Code de conduite est applicable en Espagne et à l'étranger, sans jamais perdre

de vue les différences culturelles, linguistiques, sociales et économiques des différents pays dans lesquels **TWG** opère. Il s'applique non seulement à la Compagnie elle-même, mais à chacune des entités qui composent sa structure organisationnelle et d'entreprise actuelle et future, y compris les autres Compagnies qui font partie de son groupe, en tenant compte de la nécessité d'établir un soutien organisationnel qui contribue à éviter les risques juridiques et de réputation, le tout en vue de garantir la durabilité du modèle de gestion.

Ce Code de conduite de **TWG** s'applique et doit être parfaitement respecté pour tous les professionnels intégrant sa structure d'entreprise et organisationnelle, actuelle et future, y compris les conseillers et le personnel intérimaire ou temporaire, quels que soient leur poste, leur responsabilité et la nature de leur prestation de services, qui s'engagent irrévocablement par écrit à se conformer aux conditions y figurant (les « **Professionnels** »).

Les Professionnels de **TWG** doivent :

- (i) Connaître et respecter le Code de conduite, collaborer et faciliter sa mise en œuvre ; en ce sens, il sera traduit dans les différentes langues des pays dans lesquels **TWG** développe ses activités.
- (ii) Assister à toutes les séances de formation auxquelles ils sont convoqués pour avoir une bonne connaissance du Code de conduite.

En cas de doute ou de besoin de clarification du Code, contacter le supérieur hiérarchique ou le **Comité de conformité au Code de conduite** dont les coordonnées figurent à la fin du présent Code de conduite (art. IX).

I.- VALEURS ET ENGAGEMENT EN FAVEUR D'UNE CONDUITE RESPONSABLE

Le comportement d'entreprise et professionnel de **TWG** et des personnes soumises à ce Code de conduite est régi par les **valeurs** suivantes qui guident toutes nos actions et décisions, dans le Groupe et en-dehors, moyennant la promotion de notre chaîne de valeur:

- **Innovation, ingéniosité et créativité** : les personnes qui intègrent **TWG** sont le moteur de l'entreprise. Nous misons sur le développement continu et sur des profils ouverts, techniques et flexibles, pour nous adapter aux changements continus du marché. (S)^{*1}
- **Transparence** : nous ouvrons les portes de notre entreprise afin que le client ait accès à l'ensemble du processus de service et qu'il puisse effectuer un suivi exhaustif. (G)^{*2}
- **Technologie** : numérisation des processus, technologie intelligente dans les entrepôts et flotte de pointe, don des camions au gaz et la mobilité électrique. (E)^{*3}
- **Fiabilité** : systèmes de traçabilité pour le contrôle des marchandises, suivi en ligne des processus et de meilleurs outils de gestion pour démontrer au client

la qualité de notre service. (G)²

- **Durabilité et environnement** : engagement en faveur de la mise en œuvre d'un système de gestion de l'environnement, encourageant l'utilisation efficace et responsable des ressources disponibles (ISO 14001) (E)^{*1}

Nos performances professionnelles basées sur les valeurs ci-dessus sont spécifiées dans ce Code de conduite et autres règles et politiques qui, loin d'avoir été conçu comme une simple déclaration de principes, est axé sur une action d'entreprise intégrale responsable et durable et dont le but spécifique est de contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) approuvés par l'Organisation des Nations Unies (ONU), qui répond aux exigences ESG (Environnementales, Sociales et de Gouvernance), et qui poursuit la satisfaction de toutes ses groupes d'intérêt, dans les communautés dans lesquelles elle opère et pour la Compagnie en général.

II.- PRINCIPES GÉNÉRAUX

a) Engagement pour le respect de la loi

Les activités de **TWG** seront menées dans le strict respect de la législation en vigueur dans chaque territoire où elle opère et où elle développe ses activités, tenant compte de l'esprit, de l'objet et de la littéralité des règles.

TWG s'engage non seulement au respect de la législation nationale et internationale, mais aussi et en particulier au respect des conventions suivantes :

- La Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies et la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.
- La Convention des Nations Unies contre la corruption.
- Les normes du travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui sont également documentées dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits au travail.

De plus, les règles suivantes s'appliquent également :

- Si le système juridique local contient des dispositions plus strictes que celles prévues dans le présent Code de conduite, les lois et règlements locaux s'appliquent, auquel cas ses directives internes devront être adaptées en conséquence.

Les engagements et obligations auxquels **TWG** se soumet dans ses relations contractuelles avec des tiers, ainsi que les usages et les bonnes pratiques des pays dans lesquels elle opère, doivent être pleinement respectés.

¹ Environnemental

b) Engagement en faveur des droits de l'homme

La priorité de **TWG** est l'engagement, la soumission et le respect ferme dans le développement de l'activité d'entreprise et dans ses relations de travail avec tous ceux avec qui elle collabore, indépendamment de leur relation contractuelle ou de dépendance, conformément aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les principes qui sous-tendent le Pacte mondial des Nations Unies, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, les conventions de l'Organisation internationale du Travail (y compris la Convention 169), les objectifs de développement durable (ODD) adoptés par l'Organisation des Nations Unies (ONU), le Code de conduite, ainsi que les documents et textes susceptibles de remplacer ou de compléter ceux mentionnés ci-dessus.

En particulier, et conformément à ce qui précède, nous exprimons notre rejet absolu du travail des enfants, des travaux forcés ou obligatoires et de toute forme d'esclavage moderne, et nous nous engageons à respecter la liberté syndicale et de négociation collective, le droit à la liberté de circulation à l'intérieur de chaque pays, la non-discrimination pour toute condition ou circonstance que ce soit, l'abus d'autorité et tout type de harcèlement, le respect des droits des minorités ethniques partout où nous exerçons notre activité, ainsi que la promotion d'un dialogue ouvert qui intègre différents cadres culturels.

c) Protection de l'environnement

TWG s'engage à exercer son activité sur la base du respect et de la protection de l'environnement, dans le respect ou l'amélioration des normes établies dans la réglementation environnementale applicable, en minimisant l'impact que ses activités peuvent avoir sur l'environnement et en encourageant des actions qui contribuent à sa protection et qui favorisent la décarbonation de l'économie, c'est pourquoi nous mettons à la disposition de nos employés les moyens les plus appropriés pour s'y conformer.

d) Transparence de l'information

TWG s'engage à rendre compte de manière véridique, adéquate, utile et fiable de ses performances et des actions pertinentes. La transparence des informations à diffuser est un principe de base qui doit régir les actions de tous les professionnels de **TWG**.

Les informations non financières de **TWG** doivent être régies par les principes de clarté, de rigueur, de précision, d'équilibre, de comparabilité, de fiabilité et de détail qui favorisent la compréhension et l'utilité de ces informations et reflètent ainsi l'impact et l'ampleur de l'activité de la compagnie.

Le manque d'honnêteté dans la communication des informations, tant au sein de **TWG** que vers l'extérieur (auditeurs, partenaires et investisseurs, clients et organismes autonomes, administrations et fournisseurs) est contraire à ce Code de conduite. Le fait de fournir des informations incorrectes, de les organiser de façon trompeuse ou d'essayer de tromper leurs destinataires est également considéré comme un manque d'honnêteté.

III.- PRINCIPES ÉTHIQUES DES RELATIONS AVEC LES GROUPES D'INTÉRÊT

a) Partenaires et communauté financière

TWG exprime son intention de créer continuellement et durablement de la valeur pour ses partenaires et mettra en permanence à leur disposition les voies de communication et de consultation qui leur permettent d'avoir des informations adéquates, utiles et complètes sur l'évolution de **TWG**.

b) Clients

La collecte, l'utilisation et le traitement des données des clients doivent être effectués de manière à garantir le droit à la vie privée et le respect de la législation sur la protection des données et autres dispositions applicables.

Les contrats et les relations avec les clients de **TWG** doivent être rédigés clairement afin d'assurer la transparence.

c) Fournisseurs

Sans préjudice du respect des conditions contractuelles avec chacun d'eux, **TWG** adaptera le processus de sélection des fournisseurs selon des critères d'objectivité et d'impartialité, en évitant tout conflit d'intérêts dans leur sélection ; en ce sens, elle s'engage à respecter les processus internes relatifs à l'approbation des fournisseurs, le tout selon un ensemble d'engagements environnementaux et sociaux.

Les Professionnels de **TWG** sont tenus d'éviter toute forme d'interférence dans la relation avec les fournisseurs de **TWG** susceptible d'affecter, directement ou indirectement, leur impartialité, leur objectivité et leur transparence dans la réalisation de leur travail, en particulier en ce qui concerne l'établissement des conditions économiques et qui pourrait donc nuire à la bonne réputation et à la renommée de la Compagnie et de sa marque dans le trafic commercial et dans son domaine d'action.

En règle générale, ils doivent éviter les relations d'exclusivité avec les fournisseurs, de sorte que leur concurrence revienne au profit de **TWG** et à une plus grande transparence et une plus grande objectivité dans les relations commerciales.

Les fournisseurs de **TWG** doivent respecter les droits de l'homme et du travail dans

leurs organisations respectives, ainsi que les engagements environnementaux, de telle sorte que les entités qui ne répondent pas à ces critères seront exclues du réseau des fournisseurs de **TWG**. Le travail des enfants par nos fournisseurs, producteurs ou par des tiers qui opèrent aux côtés de **TWG**, directement ou indirectement, ne sera en aucun cas toléré.

Tous les produits et services souscrits par **TWG** doivent donc être conformes aux normes et aux paramètres de qualité et de sécurité exigés par les lois applicables, avec une attention particulière au respect des conditions convenues en matière de prix, de délais de livraison et de conditions de sécurité.

Il est absolument interdit aux employés et au personnel d'offrir ou d'accepter tout cadeau ou don dans le cadre des relations avec les fournisseurs.

d) Employés

TWG établit les prémisses suivantes concernant les relations avec ses employés :

1) Respect des personnes

Le respect des personnes est l'un des piliers fondamentaux de **TWG** et de sa structure d'entreprise, de sorte que ce principe doit être respecté dans le développement de nos activités, et tout acte qui, directement ou indirectement, pourrait violer ou porter atteinte à la dignité des personnes est totalement interdit.

2) Égalité des chances et non-discrimination

TWG encourage le respect de l'égalité des chances entre tous ses employés conformément à sa culture d'entreprise qui est fondée sur le mérite, la capacité et l'exercice des fonctions professionnelles pour le développement de leur carrière professionnelle, et encouragera activement la diversité des sexes et la pluralité de la formation et de l'expérience des employés.

TWG respecte le principe de non-discrimination fondée sur la race, le sexe, l'idéologie, la nationalité, la langue, la religion, l'orientation sexuelle ou tout autre statut personnel ou social de ses employés.

Les employés de **TWG** doivent être traités équitablement et avec respect par leurs supérieurs, subordonnés et collègues, de sorte à garantir un environnement de travail confortable, sain et sécuritaire, en s'abstenant de tout comportement offensant ou impliquant un quelconque type de discrimination. Ils s'interdiront de favoriser le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité, l'offense ou toute autre forme d'agressivité et d'hostilité susceptible d'entraîner des situations d'intimidation.

Les responsables de l'embauche ou de la définition de la carrière professionnelle des

personnes qui travaillent au sein de **TWG** doivent agir dans la prise de décisions de façon objective et en veillant toujours à l'adéquation des profils des candidats avec les besoins de la compagnie. **TWG** évaluera objectivement ses employés en fonction de leur performance professionnelle et collective et ils participeront à la définition des objectifs et connaîtront les évaluations effectuées.

3) Santé et sécurité au travail

TWG offre à ses employés un environnement sécuritaire et sain, tient à jour les mesures de prévention des risques professionnels et respecte les réglementations applicables partout où elle exerce ses activités. De plus, elle veillera à ce que ses installations et ses équipements, où qu'ils se trouvent et où que son activité soit développée dans le monde, permettent d'assurer des conditions de travail et de vie sûres dans le respect des réglementations locales et internationales.

Les employés accorderont une attention particulière et se conformeront aux réglementations relatives à la sécurité et à la santé au travail dans le but de prévenir et de minimiser les risques professionnels.

TWG a un système de gestion de la santé et de la sécurité professionnelle et une « politique de santé et de sécurité » qui sert de cadre et qui est périodiquement révisée.

4) Droits collectifs

Les employés de **TWG** et les entités qui constituent sa structure d'entreprise doivent respecter et reconnaître ce qui suit, s'engageant à ne pas interférer, pénaliser ou limiter :

- (i) Les droits syndicaux, d'association et de négociation reconnus dans les systèmes juridiques nationaux et internationaux ;
- (ii) Les activités qui, dans le cadre de leurs fonctions, peuvent être menées par les organisations représentatives des travailleurs dans le respect des droits qui leur sont légalement reconnus.

5) Conciliation de la vie familiale et professionnelle

TWG encourage la mise en œuvre de politiques de conciliation qui favorisent le meilleur équilibre entre ces dernières et les responsabilités professionnelles.

Le nombre d'heures de travail doit être raisonnable et conforme aux lois locales et aux normes du secteur et de l'industrie.

6) Politique de rémunération

La rémunération des employés sera au moins celle établie par la législation en vigueur et applicable, et toujours dans le respect des conventions collectives à caractère obligatoire.

e) Marché et concurrence

TWG s'engage à assurer une concurrence loyale sur les marchés et à ne pas faire de publicité trompeuse ou qui dénigre ses concurrents ou des tiers. Elle s'engage au respect des lois établies sur la libre concurrence, tant au niveau national qu'à l'égard des pays avec lesquels **TWG** et sa structure d'entreprise et organisationnelle entretient des relations ou des établissements commerciaux et ceux dans lesquels elle exerce ses activités.

f) Communauté

Compte tenu de sa nature d'entreprise internationalisée, **TWG** s'engage à soutenir le développement de la communauté dans les pays où elle opère, à travers des offres d'emploi de qualité basées sur la diversité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance, en soutenant les établissements d'enseignement, en encourageant l'innovation et en prenant soin de l'environnement.

- (i) **TWG**, seule ou par l'intermédiaire d'intermédiaires, s'abstiendra d'apporter des contributions dont l'objet ne répond pas à la stratégie de développement durable qu'elle a établie.
- (ii) Toutes les contributions de nature sociale, culturelle ou de toute autre nature qu'elle décide de faire, quelle que soit la forme juridique qu'elles prennent, qu'il s'agisse d'un accord de collaboration ou de parrainage, d'un don ou de toute autre personne ou entreprise juridique, et quel que soit le secteur auquel elles sont dirigées (promotion de l'éducation, de la culture, du sport, protection de l'environnement ou des groupes vulnérables, etc.), doivent remplir les exigences suivantes : avoir un but légitime, ne pas être anonymes, être établies par écrit et, lorsqu'elles sont monétaires, être effectuées par tout moyen de paiement permettant d'identifier le bénéficiaire des fonds et d'enregistrer la contribution en question.
- (iii) Les contributions en espèces sont interdites.
- (iv) Préalablement à ces contributions, une procédure d'enquête préliminaire (due diligence) doit avoir été menée afin de prouver leur légitimité, le tout selon le formulaire approuvé par le Comité de conformité réglementaire et conformément aux directives RSE préalablement établies par le Comité de développement durable.

g) Environnement

Dans le cadre de ses activités commerciales, **TWG** respectera l'environnement et minimisera les effets négatifs que ses activités peuvent entraîner. À son tour, **TWG** mettra toujours à la disposition de ses employés les moyens les mieux adaptés pour

y parvenir.

Les personnes soumises à ce Code de conduite mèneront leur activité toujours en faveur de la durabilité environnementale de **TWG** comme moyen de création de valeur pour tous ses groupes d'intérêt.

Le respect des lois, règlements, directives et règlements applicables en matière d'environnement doit être assuré et le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement doivent être encouragés.

Toute action de la part de **TWG** susceptible d'entraîner des dommages et/ou une menace pour l'environnement doit être immédiatement signalée au Comité de conformité réglementaire.

IV.- PRINCIPES DE COMPORTEMENT ET RÈGLES D'ACTION

Principes généraux

Les Professionnels s'engagent à agir avec la plus grande diligence et avec bonne foi dans le développement de leurs fonctions, s'obligeant à consulter leur supérieur hiérarchique et/ou le Comité de conformité réglementaire toute question qui pourrait survenir en ce qui concerne ce Code de conduite et/ou toute autre réglementation (interne et externe) qui pourrait être applicable et à respecter obligatoirement.

Sans préjudice du principe général énoncé dans le présent article, certains critères de conduite qui doivent être respectés dans des situations particulières dans le développement des activités de **TWG** elle-même et de sa structure d'entreprise et organisationnelle sont détaillés **ci-après**.

a) Devoir de confidentialité et de loyauté professionnelle

TWG met à la disposition de ses employés les ressources nécessaires au développement de leur activité professionnelle et s'engage à fournir les moyens appropriés pour leur protection et leur sauvegarde. De même, les sujets de ce Code de conduite doivent les protéger et les préserver de toute perte, dommage, vol, utilisation illégale ou malhonnête.

TWG est titulaire de la propriété et des droits d'utilisation et d'exploitation des programmes et systèmes informatiques, équipements, téléphones, ordinateurs, dispositifs de stockage, systèmes de courrier électronique et d'accès à Internet ou aux bases de données internes et externes, manuels, vidéos, projets, études, rapports et autres œuvres et droits créés, développés, perfectionnés ou utilisés par ses employés, dans le cadre de leur activité ou sur la base des facilités informatiques de la Compagnie.

Les employés s'abstiendront d'utiliser ces ressources à des fins personnelles ou

extra-professionnelles et/ou pour la réalisation d'activités qui ne sont pas directement liées aux intérêts de **TWG**, étant également responsables de la protection des biens qui leur sont confiés dans le cadre de leur travail, devant en prendre le plus grand soin. Afin d'assurer l'opération et le bon fonctionnement des systèmes d'information, et afin d'éviter tout type d'abus ou d'utilisation frauduleuse de ceux-ci, **TWG** se réserve le droit de surveiller et d'analyser périodiquement tous les équipements et systèmes mis à la disposition de ses employés dans le cadre de la réglementation en vigueur à tout moment sur la protection des droits individuels des personnes.

Toutes les informations auxquelles les personnes soumises au présent Code de conduite ont accès en raison de leur activité professionnelle seront considérées comme confidentielles et devront être traitées comme telles. **TWG** respecte le droit à la vie privée de ses clients, fournisseurs et employés, dans toutes ses manifestations, et s'engage à ne pas divulguer de données individuelles sans consentement préalable, sauf en cas d'obligation légale ou dans le cadre de résolutions judiciaires ou administratives.

b) Qualité

La qualité des produits et services de **TWG** et/ou des entités qui intègrent sa structure d'entreprise et organisationnelle, est l'un de ses piliers fondamentaux et une pièce fondamentale dans l'exercice de son activité.

Les professionnels de **TWG** sont tenus de respecter toutes les réglementations légales applicables, directives, normes, politiques et critères suivis par **TWG** pour assurer la plus haute qualité des produits.

c) Lutte contre la corruption

Les relations avec les organismes officiels et les fonctionnaires doivent être régies par les principes de légalité, de transparence, de loyauté, de confiance, de professionnalisme, de collaboration, de réciprocité et de bonne foi.

TWG ne tolère, ne permet et ne se livre à aucun type de corruption, dans aucune de ses manifestations, dans l'exercice de son activité d'entreprise, que ce soit dans le secteur public ou privé.

La Compagnie promeut une culture préventive contre la corruption dans les affaires, sous toutes ses formes, et contre la commission d'autres actes illicites et situations de fraude, et encourage l'application des principes d'éthique et de comportement responsable de la part de tous les responsables et employés, quel que soit leur niveau hiérarchique et leur situation géographique.

Cette culture préventive contre la corruption dans les affaires est absolue et prime sur l'obtention éventuelle de toutes sortes d'avantages économiques ou autres pour **TWG** qui puissent être fondés sur une activité ou une transaction illicite ou contraire aux principes éthiques contenus dans le présent Code.

TWG dispose de procédures spécifiques pour prévenir toute action pouvant être considérée comme un acte de corruption, dont l'application est surveillée par le Comité de conformité et qui, entre autres questions, prévoient ce qui suit :

- (i) Les employés et fournisseurs de **TWG** s'interdisent d'offrir ou d'accorder à des fonctionnaires publics, à des autorités ou à des tiers, dans le cadre de l'activité d'entreprise exercée envers ou pour le compte de ces derniers, directement ou indirectement, des cadeaux, des hospitalités ou autres avantages non autorisés, en espèces ou sous la forme d'autres prestations, dans le but d'obtenir un traitement préférentiel dans le cadre des relations commerciales, en vue d'influencer illégalement ces relations, ceci étant applicable dans tous les territoires où **TWG** opère.
- (ii) Au sein de **TWG**, les risques liés à la fraude et à la corruption sont correctement identifiés, évalués et atténués dans toutes les activités de la compagnie au moyen d'un ensemble de contrôles et de procédures adaptées, et notamment dans toutes les transactions impliquant une relation avec des tiers.
- (iii) Les responsables et employés participent à des programmes de formation adaptés selon une périodicité suffisante afin d'assurer une bonne mise à jour de leurs connaissances dans le cadre de la présente politique.
- (iv) **TWG** favorise un environnement de transparence, en maintenant une voie interne adaptée avec les membres du Comité de conformité réglementaire afin de favoriser la communication d'éventuelles irrégularités ou de comportements susceptibles d'impliquer la commission de tout acte contraire à la loi, y compris les règles d'action du Code de conduite.

Le Comité de conformité réglementaire examinera périodiquement le contenu de la Politique, en s'assurant qu'elle inclut les recommandations et les meilleures pratiques internationales en vigueur à tout moment, et proposera au Conseil d'administration les modifications et mises à jour qui contribuent à leur développement et à leur amélioration continue.

d) Prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme

Afin de prévenir et d'éviter la réalisation d'opérations de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme découlant d'activités criminelles ou illicites, les personnes soumises au présent Code de conduite doivent faire particulièrement attention aux cas suivants et doivent agir avec diligence et signaler immédiatement tout soupçon :

- (i) d'acquisition, d'utilisation ou de possession de biens provenant d'une activité criminelle ou de la participation à une activité criminelle, dans le but de cacher ou de dissimuler l'origine illicite des biens ou d'aider les personnes impliquées à se soustraire aux conséquences juridiques de leurs actes.
- (ii) Le blanchiment de capitaux est considéré comme ayant eu lieu, même si les activités qui ont généré les biens ont été exercées sur le territoire d'un autre

État.

TWG dispose de procédures internes qui assurent l'intégrité des personnes ou entités avec lesquelles elle exerce des activités commerciales dans tous ses domaines d'action et, en cas de doute, doit contacter le Comité de conformité réglementaire et/ou le directeur financier.

e) Conflit d'intérêts

Les personnes soumises à ce code de conduite, dans l'exercice de leurs responsabilités, doivent toujours agir avec loyauté et dans la défense des intérêts de la compagnie.

Toutes les activités développées, outre celles qui correspondent à leurs relations commerciales ou contractuelles avec la Compagnie, doivent être menées dans le plein respect de leurs obligations contractuelles avec cette dernière, et ne doivent pas être en concurrence, en conflit ou en collision avec leurs fonctions et responsabilités au sein de **TWG**.

Les employés de **TWG** sont tenus d'éviter les situations pouvant entraîner un conflit (direct ou indirect, réel ou potentiel) entre les intérêts personnels et ceux de la Compagnie, et doivent s'abstenir de la représenter et d'intervenir ou d'influencer la prise de décision dans toute situation où, directement ou indirectement, il existe une situation de conflit d'intérêts. De même, les employés ne peuvent pas réaliser de tâches, de travaux ou fournir de services identiques ou équivalents à ceux fournis par **TWG** au profit de compagnies qui développent des activités susceptibles d'être en concurrence directe ou indirecte avec les activités de la Compagnie.

Les employés sont tenus de consacrer à **TWG** toute la capacité professionnelle et tous les efforts personnels nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Dans tous les cas, sous réserve des dispositions de la législation du travail ou de la réglementation commerciale applicable, les employés doivent avoir un dévouement exclusif, sauf accord contraire ou autorisation expresse, selon la qualification et la qualification professionnelle de chaque employé.

La prestation de services professionnels à des entreprises ou à des entités autres que **TWG**, ainsi que l'exercice d'activités académiques, doivent avoir été préalablement autorisés par écrit.

Les employés de **TWG** pouvant être concernés par un conflit d'intérêts (y compris les personnes ayant un lien quelconque avec l'employé : ses parents, frères et sœurs, enfants mineurs et conjoints respectifs ou personnes ayant une relation affective équivalente ou leurs mandataires, représentants, agents ou entités contrôlées), informeront le Comité de conformité réglementaire en mettant à sa disposition les documents et clarifications demandés, de façon préalable à la

réalisation de l'activité, de l'opération ou à la conclusion de l'affaire en question, afin que la Compagnie puisse adopter les décisions appropriées dans chaque circonstance spécifique.

Les personnes soumises au présent Code de conduite s'interdisent de tirer parti des occasions d'affaires dans un intérêt personnel ou celui d'une personne liée. Elles doivent s'abstenir d'utiliser le nom **TWG** ou d'invoquer leur qualité de professionnel pour effectuer des opérations en leur propre nom ou au nom de personnes liées.

Les investissements ou toute opération liée aux actifs de **TWG** dont le salarié a pris connaissance dans le développement de son activité professionnelle sont considérées comme des opportunités d'affaires, ainsi que les investissements ou les opérations ayant été proposées à la Compagnie.

V.- RÉGIME DISCIPLINAIRE

TWG mettra au point les mesures nécessaires à une application efficace du présent Code de conduite.

Personne, quel que soit son niveau, son poste ou ses fonctions, n'est autorisé à demander à un associé, à un employé et/ou à toute autre personne (tant au sein de **TWG** ou étrangère à **TWG**) de commettre un acte illégal contraire aux dispositions ni peut justifier une conduite inappropriée, illégale ou contraire aux dispositions du Code de conduite sous l'ordre d'un supérieur hiérarchique.

Les employés de **TWG** ont le droit et le devoir de signaler au Comité de conformité réglementaire toute violation des principes contenus dans les règles recueillies au présent Code de conduite et dans la réglementation relative à la bonne gouvernance de la compagnie.

VII.- DÉFINITIONS

Aux fins du présent Code de conduite :

- **Activité** : Toutes les actions, fonctions et travaux effectués par **TWG** ou par ses Administrateurs, ses Directeurs et ses Employés dans le développement de leurs objets d'entreprise respectifs.
- **Règlements Réglementaires Internes** : Les règlements à usage interne qui sont obligatoires au sein de **TWG**, pour être dûment approuvés par le Conseil d'administration de la Compagnie.
- **Codes sectoriels** : Il s'agit de questions spécifiques de l'activité de **TWG** qui, en raison de leur particularité, nécessitent une réglementation plus détaillée et spécifique que celle contenue dans le présent Code de conduite.
- **Compagnie** : **TWG** et toutes les entités qui font partie de sa structure d'entreprise et organisationnelle présente ou future.

- **Comité de conformité réglementaire** : C'est l'organe compétent de l'organisation pour la surveillance et la résolution des conflits en application de cette réglementation.
- **Directeur** : toute personne au sein de l'organisation centrale de la Compagnie qui est responsable d'une Direction générale, d'une Sous-Direction générale, d'une Division, d'une Aire fonctionnelle et/ou d'un Département et qui dépend directement du Conseil d'administration. Cette définition doit être entendue sans préjudice des différentes définitions juridiques du terme Directeur qui sont recueillies dans la réglementation du marché des valeurs relative aux abus de marché, à la transparence et à la bonne gouvernance et qui puissent être applicables dans chaque cas spécifique.
- **Documentation complémentaire** : Il s'agit des règles, documents et/ou circulaires publiés ou délivrés par **TWG** pour compléter, clarifier et/ou modifier les dispositions du présent Règlement ou des Codes sectoriels.
- **Fonctionnaires publics** : Employés du gouvernement, de l'Agence d'État, des organismes gouvernementaux, législatifs, judiciaires, d'État, autonomes, municipaux, ainsi que des entreprises d'État ou d'un organisme public, qu'il soit étatique ou international. En outre, les employés de ces caractéristiques qui servent dans d'autres États sont également considérés comme tels.
- **Groupe de Compagnies ou structure d'entreprise et organisationnelle de TWG** : **TWG** et toutes les sociétés commerciales qui remplissent les conditions énoncées à l'article 42.1 C. Com., ou dont **TWG** a un contrôle direct ou indirect.
- **Personnel ou employés** : Tous les conseillers, directeurs et autres employés et professionnels qui composent le Groupe **TWG**, quelle que soit leur forme de recrutement et leur responsabilité lorsqu'ils agissent en cette qualité, c'est-à-dire au nom et pour le compte de **TWG** et tant s'ils agissent directement ou indirectement, par eux-mêmes ou par un intermédiaire ou à travers une quelconque Compagnie ou autre type d'entité contrôlée
- **Personne liée** : Toute personne qui se trouve dans l'une des situations suivantes avec le personnel de **TWG** ou sa structure d'entreprise :
 - Conjoint ou personne ayant une relation d'affectivité similaire. Ascendant, descendant, frère ou sœur. Ascendant, descendant, frère ou sœur du conjoint ou de la personne ayant une relation affective similaire.
- **TWG** : « Truck and Wheel Group, S.L. » et toutes les Compagnies et/ou entités qui intègrent, dans le présent ou dans l'avenir, sa structure organisationnelle et d'entreprise.

VIII.- ACCEPTATION

Les employés de **TWG** et du reste des Compagnies et/ou entités qui composent sa structure d'entreprise et/ou organisationnelle, actuelle ou future, du fait de l'être, doivent connaître et réaliser leur travail conformément aux règles établies dans le présent code de conduite. Ils doivent faire une déclaration écrite indiquant

expressément qu'ils ont reçu une copie du présent Code de conduite, pour lecture et acceptation, son ignorance n'étant pas une cause de justification.

IX.- CANAL DE COMMUNICATION ÉTHIQUE

Les personnes concernées doivent informer le Comité de conformité réglementaire, en garantissant en tout état de cause la confidentialité, tout incident dont elles puissent avoir connaissance concernant toute violation ou risque lié au respect du présent Code de conduite, des Codes sectoriels, de la Documentation complémentaire ou de toute autre disposition légale applicable.

La déclaration d'incident peut être faite par le personnel et les employés en contactant le Comité de conformité réglementaire à l'adresse suivante : cce@tw-group.com

TWG publiera l'existence de ce canal de dénonciation sur le site Web de la Compagnie, dans le cadre de sa politique d'amélioration, en informant sur la forme et la manière de faire ce type de communications qui, dans tous les cas, seront confidentielles.

Le personnel et les employés de **TWG** peuvent utiliser les mêmes moyens de communication pour consulter ou soumettre au Comité de conformité réglementaire toute question, clarification ou évaluation qu'ils souhaitent faire au sujet du présent Code de conduite.

X.- CONFIDENTIALITÉ

Le Comité de conformité réglementaire garantit au personnel et/ou aux employés la confidentialité absolue de toute dénonciation qu'ils pourraient faire.

Les communications faites auprès du Comité de conformité réglementaire doivent toujours répondre à des critères de véracité et de proportionnalité, et ne peuvent être utilisées à des fins autres que la conformité au présent Code de conduite ou à la législation en vigueur.

L'identité de la personne qui communique une action irrégulière par l'une quelconque des boîtes aux lettres éthiques (dans le cas où elle fournit ses données d'identification) sera considérée comme une information confidentielle et de ce fait, ne sera pas communiquée aux personnes dénoncées ou à tout autre tiers sans leur consentement, garantissant ainsi la confidentialité de l'identité du dénonciateur.

XI.- PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES COMMUNICATIONS

- (i) Sur réception d'un signalement, le Comité de conformité réglementaire lancera une

enquête sur les faits qui font l'objet du signalement afin d'en clarifier la réalité.

- (ii) Le Comité de conformité réglementaire auquel l'enquête a été confiée peut demander autant de renseignements qu'il le juge nécessaire, tant documentaires que par le biais d'entretiens personnels, aux différentes parties concernées, responsables de division, d'aire, d'unité, de département, etc., Directeurs ou membres des différents organes administratifs, dans le respect, en tout état de cause, du devoir de confidentialité et de traitement des informations reçues au cours de l'enquête.
- (iii) Le personnel et/ou les employés doivent fournir (par l'un quelconque des moyens de communication susmentionnés) les informations ou les preuves dont ils ont connaissance durant le développement de l'enquête. En ce sens, un signalement qui a été archivé en raison d'un manque de preuves dans un premier temps peut faire l'objet d'une réouverture et d'une nouvelle enquête dans le cas où de nouvelles informations sont fournies.
- (iv) Toute enquête sur un signalement se termine par un rapport écrit établi par le Comité de conformité réglementaire, dans lequel doivent figurer ses conclusions sur l'affaire et qui doit être approuvé par le Comité de conformité réglementaire en séance plénière.
- (v) Si l'enquête menée par le Comité de conformité réglementaire prouve la commission d'un acte irrégulier, **TWG** et sa structure d'entreprise et organisationnelle imposeront au personnel ou à l'employé les sanctions applicables correspondantes.
- (vi) Le Comité de conformité réglementaire tiendra un registre de tous les signalements qu'il aura reçus. Ce registre des signalements doit être conforme à la réglementation en matière de protection des données qui lui est applicable.
- (vii) Dans le cas où le signalement concerne un membre de l'unité de conformité, celui-ci ne pourra pas participer à son traitement.
- (viii) Si le signalement concerne un membre du Conseil d'administration de **TWG**, le comité de conformité réglementaire en informera le secrétaire du conseil d'administration afin de l'assister dans le traitement du dossier et, en particulier, dans la sélection de la personne qui, en garantie de l'indépendance, sera une personne externe à **TWG**.

XII.- INTERDICTION DES REPRÉSAILLES

Dans toute enquête, les droits à la vie privée, à la défense et à la présomption d'innocence des personnes faisant l'objet de l'enquête sont garantis.

TWG ne peut adopter aucune mesure de représailles ou acte pouvant entraîner des conséquences négatives pour cet employé ou ce personnel, pour le fait d'avoir rempli son obligation de signaler tout fait pouvant constituer une violation du présent Code de conduite et des règlements connexes.

L'interdiction d'imposer des représailles au personnel et/ou aux employés répond aux besoins d'efficacité conformément au présent Code de conduite et découle de l'esprit et de l'objectif qui y sont contenus.



sustainability@tw-group.com