

**GROUPE FIAT  
CODE DE CONDUITE**





# CODE DE CONDUITE DU GROUPE FIAT

Approuvé par le Conseil d'Administration de Fiat S.p.A.





# Sommaire

Introduction .....	7
1 Guide d'utilisation du Code .....	8
2 Règles de conduite dans les affaires .....	9
Situations de conflit d'intérêts .....	9
Délits d'initié et interdiction d'exploitation des informations confidentielles .....	9
Obligation de confidentialité .....	9
Corruption et paiements illicite .....	10
Prévention du blanchiment d'argent .....	10
Concurrence .....	11
Lois sur l'embargo et contrôle des exportations .....	11
Confidentialité .....	11
3 Salariés .....	12
Obligations .....	12
Salariés en position de responsabilité .....	12
Responsables des services financiers .....	12
Egalité de chances .....	13
Harcèlement .....	13
Environnement de travail .....	13
Biens de l'entreprise .....	13
Embauches .....	13
4 Relations avec l'extérieur .....	14
Clients .....	14
Fournisseurs .....	14
Institutions publiques .....	14
Organisations syndicales et partis politiques .....	15
Communauté .....	15
Communications et informations de la société .....	15
Relations avec les médias .....	16
5 Santé, sécurité et environnement .....	17
6 Comptabilité et contrôle interne .....	18
7 Mise en oeuvre et protections .....	20
Annexes	
A – Définition de société contrôlée .....	22
B – Interprétation et communication des informations relatives aux infractions .....	23
C – Règles applicables aux Responsables Financiers .....	24



# Introduction

Fiat est un Groupe international qui, par la dimension et l'étendue géographique de ses activités, joue un rôle de premier plan dans le développement économique et le bien-être des communautés au sein desquelles il est présent.

La mission du Groupe est centrée sur la croissance et la création de valeur, au travers de la fourniture de produits et de services innovateurs pour la plus grande satisfaction du client, dans le respect dû aux intérêts légitimes de toutes les catégories de sujets intéressés<sup>1</sup>, des pratiques correctes et d'équité dans la gestion des relations du travail, des normes sur la sécurité des travailleurs et dans le respect des lois et règlements applicables à ses différents domaines d'activité.

Sur la base de ces principes, le Groupe Fiat s'engage à une conduite correcte et impartiale. Tous ses rapports d'affaires devront être marqués par l'intégrité et la loyauté, et devront être entretenus sans aucun conflit entre les intérêts personnels et ceux de l'entreprise.

Pour atteindre cet objectif, le Groupe Fiat demande à ses salariés le respect des standards de conduite les plus élevés dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que défini dans le présent Code et dans les Règles édictées par le Groupe et auxquelles le Code se réfère.

Le Code constitue un guide et un support pour chaque salarié, et a pour but de donner à chaque salarié les moyens de poursuivre la mission du Groupe de la manière la plus efficace.

Le Code est un élément fondamental du modèle d'organisation du contrôle interne, que le Groupe Fiat s'engage à renforcer et à développer de manière permanente.

En considération de ce qui précède, le Groupe :

- assure la prompte diffusion du Code dans tout le Groupe et auprès de tous ses destinataires ;
- fait en sorte que toutes les mises à jour et modifications soient portées promptement à la connaissance de tous les destinataires ;
- fournit les supports nécessaires en matière de formation et d'information, en mettant à disposition une prestation de conseil appropriée en cas de doutes sur l'interprétation du Code ;
- assure que les salariés qui signaleraient des violations du Code ne soient soumis à aucune forme de rétorsion ;
- adopte les sanctions équitables et proportionnées aux différents types de violation du Code, et veille à les appliquer indistinctement à toutes les catégories de salariés, conformément aux dispositions législatives, conventionnelles et de règlement intérieur en vigueur dans les juridictions sur le territoire desquelles il opère ;
- met en œuvre des vérifications périodiques visant à s'assurer du respect des prescriptions du Code.

Le Groupe apprécie et encourage toute contribution constructive au contenu du Code de la part tant des salariés que des tiers.

Le Groupe déploie tous ses efforts pour faire en sorte que les principes du Code soient partagés par les consultants, les fournisseurs et tout autre sujet qui entretient des relations d'affaires stables avec le Groupe. Le Groupe n'établit ni ne poursuit de relations d'affaires avec quiconque refuse expressément de respecter les principes du Code.

<sup>1</sup> Par « sujet intéressé » l'on entend, dans le présent Code, un individu, une communauté ou une organisation qui influe sur les opérations d'une ou de plusieurs sociétés du Groupe ou en subit les répercussions. Les sujets intéressés peuvent être internes (les salariés par exemple) ou externes (par exemple les clients, les fournisseurs, les actionnaires, les collectivités locales).

# 1 Guide d'utilisation du Code

## Qu'est-ce que le Code ?

Le Code est un document approuvé par le Conseil d'Administration de Fiat S.p.A., qui définit les principes de conduite dans les affaires du Groupe ainsi que les engagements et les responsabilités des salariés. Le Code constitue le programme permettant d'assurer une prévention et un relevé efficaces des violations des lois et règlements applicables à son domaine d'intervention.

Au cas où les normes en vigueur sur le territoire d'une juridiction particulière seraient plus permissives que celles du Code, ce sont ces dernières qui prévaudront.

## Qui sont les destinataires du Code ?

Le Code s'applique aux Administrateurs de Fiat S.p.A., à tous les salariés des sociétés appartenant au Groupe<sup>2</sup> et à tous les autres sujets ou sociétés agissant au nom et pour le compte d'une ou de plusieurs sociétés du Groupe.

Le Groupe déploie ses meilleurs efforts pour faire en sorte que les sociétés dans lesquelles il détient une participation minoritaire adoptent des Codes de Conduite dont les principes s'inspirent de ceux du Code, ou en tout cas ne soient en aucune manière en opposition avec eux.

Le Groupe déploie ses meilleurs efforts pour faire en sorte que le Code soit considéré comme un standard de « bonne conduite » (*best practice*) pour la conduite des affaires de la part des sujets avec lesquels il entretient des rapports d'affaires durables, tels que consultants, experts, agents et distributeurs.

## Où s'applique le Code ?

Le Code s'applique en Italie et dans tous les autres pays où le Groupe est présent.

## Où peut-on trouver le Code ?

Le Code est porté à la connaissance de tous les salariés en un lieu accessible, par les modalités les mieux appropriées conformément aux normes et aux habitudes locales, et peut être consulté sur le site Internet du Groupe ([www.fiatgroup.com](http://www.fiatgroup.com) – réseau extérieur, <http://fiatgroup.net> – réseau intranet), d'où il peut être téléchargé directement. Il peut également être demandé au Service du Personnel, au Service Juridique ou au Préposé au Contrôle Interne.

## Le code peut-il être modifié ?

Le Code est soumis à révision par le Conseil d'Administration de Fiat S.p.A. Sa révision tient compte des propositions reçues des salariés et des tiers, des évolutions réglementaires et des pratiques internationales les plus répandues, ainsi que de l'expérience acquise dans l'application du Code lui-même.

Les éventuelles modifications du Code introduites à la suite de ces révisions sont publiées et rendues disponibles selon les modalités indiquées ci-dessus.

<sup>2</sup> Dans le présent Code, l'on entend par « Groupe » Fiat S.p.A. et ses sociétés contrôlées aux termes de l'art. 2359 du Code civil italien, ainsi que les autres entreprises contrôlées aux termes de l'art. 26 du Décret législatif n°127 du 9/4/1991. Le texte de ces dispositions législatives est fourni en Annexe A.

## 2 Règles de conduite dans les affaires

Le Groupe organise et développe son activité d'entreprise en demandant à tous ses salariés et aux autres sujets destinataires d'adapter leur comportement à ses valeurs de conduite dans les affaires. Tous ses salariés et les autres sujets destinataires poursuivront l'activité d'entreprise du Groupe en observant les règles suivantes :

### Situations de conflit d'intérêts

Toutes les décisions et choix d'entreprise prises pour le compte du Groupe doivent correspondre à son meilleur intérêt.

Par conséquent, les salariés et les autres sujets destinataires doivent éviter tout conflit d'intérêts possible, en ce qui concerne notamment les intérêts personnels ou familiaux (par exemple, participations financières ou commerciales existant avec des fournisseurs, des clients ou des concurrents, avantages indus dérivant des fonctions exercées au sein du Groupe, détention ou négociation de titres, etc.) qui pourraient influencer leur indépendance de jugement dans la décision quant au meilleur intérêt du Groupe et à la meilleure manière de l'atteindre.

Toute situation constituant ou générant un conflit possible doit être immédiatement signalée au supérieur hiérarchique. Chaque salarié doit communiquer par écrit à son supérieur l'existence d'une relation de travail stable avec une société n'appartenant pas au Groupe ou toute relation de caractère financier, commercial, professionnel, familial ou amical susceptible de pouvoir influencer sur l'impartialité de sa conduite vis-à-vis d'un tiers.

### Délits d'initié et interdiction d'exploitation des informations confidentielles

Tous les salariés sont rigoureusement tenus de respecter la réglementation en matière d'abus d'informations confidentielles (c'est-à-dire les délits d'initié) en vigueur sur le territoire de la juridiction concernée.

En particulier, les salariés et les autres destinataires ne devront utiliser en aucune circonstance des informations qui ne soient pas dans le domaine public et acquises au titre de leur position au sein du Groupe ou du fait de leurs relations d'affaires avec le Groupe, pour négocier, directement ou indirectement, les actions d'une société du Groupe ou d'autres sociétés, ou d'une manière quelconque pour en retirer un avantage personnel ou pour favoriser d'autres tiers.

Les informations confidentielles ou *price sensitives* (susceptibles d'influencer le cours du titre en bourse) sont toujours traitées dans le respect le plus rigoureux des procédures et des règles définies par le Groupe à leur égard. Dans la détermination du moment auquel des informations confidentielles doivent être rendues publiques, le Groupe fait application des procédures prévues par la réglementation en vigueur.

### Obligation de confidentialité

Les connaissances acquises par le Groupe Fiat constituent une ressource fondamentale que chaque salarié et chaque sujet doivent protéger. La divulgation intempestive de ces connaissances est en effet susceptible d'entraîner pour le Groupe des dommages tant patrimoniaux que d'image.

Par conséquent, les salariés et les autres destinataires sont tenus de ne pas révéler à des tiers des informations concernant les connaissances techniques, technologiques et commerciales du Groupe, ni d'autres informations non publiques relatives au Groupe, si ce n'est dans les cas où une telle révélation est requise par la loi ou par les dispositions réglementaires, ou encore lorsqu'elle est expressément prévue par les stipulations contractuelles particulières par lesquelles les contreparties se sont engagées à les utiliser exclusivement aux fins pour lesquelles ces informations sont transmises et à en maintenir la confidentialité.

Les obligations de confidentialité prescrites par le Code demeurent également après la cessation du contrat de travail.

### **Corruption et paiements illicites**

Le Groupe Fiat, ses salariés et les autres destinataires s'engagent au respect des standards les plus élevés d'intégrité, d'honnêteté et de correction dans toutes leurs relations à l'intérieur et à l'extérieur du Groupe.

Aucun salarié ne doit accepter, solliciter, offrir ou payer, que ce soit directement ou indirectement, des sommes d'argent ou d'autres avantages (y compris les dons et cadeaux de toute sorte, à l'exception des objets commerciaux communément acceptés au niveau international), même à la suite de pressions illicites.

Le Groupe ne tolère aucun type de corruption vis-à-vis des fonctionnaires publics ou de toute autre partie liée ou associée à des fonctionnaires publics, sous quelque forme ou manière que ce soit, quelle que soit la juridiction territoriale concernée, y compris dans celles où de telles pratiques sont admises et ne sont pas poursuivies sur le plan judiciaire.

Au titre de ce qui précède, il est interdit aux salariés et aux autres destinataires d'offrir des cadeaux commerciaux, ainsi que tous autres cadeaux ou avantages qui puissent constituer une violation des lois et des règlements, ou qui soient en opposition avec le Code, ou encore qui puissent, s'ils étaient rendus publics, constituer un préjudice, même si ce n'est que d'image, au Groupe.

Il est de même interdit aux salariés et aux autres destinataires (ainsi qu'aux membres de leur famille) d'accepter des cadeaux ou tout autre avantage qui puissent compromettre leur indépendance de jugement. A cette fin, chaque salarié et destinataire doivent éviter les situations où des intérêts de nature personnelle puissent se trouver en conflit avec les intérêts du Groupe.

### **Prévention du blanchiment d'argent**

Le Groupe Fiat et ses salariés ne doivent jamais exercer, ni être impliqués dans des activités comportant le blanchiment (c'est-à-dire l'acceptation ou le traitement) de revenus d'activités criminelles de quelque manière que ce soit.

Le Groupe et ses salariés doivent vérifier de manière préalable les informations disponibles (y compris les informations financières) sur les contreparties commerciales et les fournisseurs, afin de s'assurer de leur respectabilité et du caractère légitime de leurs activités avant d'instaurer avec eux des relations d'affaires.

Le Groupe doit toujours se conformer aux dispositions législatives relatives au blanchiment d'argent sur le territoire de toutes les juridictions concernées.

## Concurrence

Le Groupe reconnaît l'importance fondamentale d'un marché concurrentiel et s'engage à respecter les dispositions législatives sur la concurrence en vigueur partout où il est présent.

Le Groupe et ses salariés évitent les pratiques (création de cartels, répartition des marchés, restrictions de production ou de vente, accords conditionnés, etc.) susceptibles de représenter une violation des lois sur la concurrence.

Dans le cadre d'une concurrence loyale, le Groupe ne viole pas de manière consciente les droits de propriété intellectuelle des tiers.

## Lois sur l'embargo et contrôle des exportations

Le Groupe Fiat s'engage à faire en sorte que ses activités d'affaires se déroulent de manière à ne violer en aucune circonstance les lois internationales sur l'embargo et le contrôle des exportations en vigueur dans les pays où le Groupe est présent.

En cas de normes divergentes en matière d'embargo, la question devra être soumise à la décision de l'Administrateur Délégué de la société concernée du Groupe, après avoir recueilli l'avis du Service Juridique.

## Confidentialité

Dans le cadre de l'exercice de son activité d'entreprise, le Groupe Fiat recueille une quantité importante de données personnelles et d'informations confidentielles, qu'il s'engage à traiter en conformité avec toutes les lois en matière de confidentialité en vigueur dans les juridictions sur le territoire desquelles il est présent, ainsi qu'en conformité avec les meilleures pratiques en matière de protection de la confidentialité.

A cette fin, le Groupe assure un niveau élevé de sécurité dans la sélection et dans l'utilisation de ses propres systèmes informatiques destinés au traitement des données personnelles et des informations réservées.

## 3 Salariés

Le Groupe reconnaît que la motivation et le professionnalisme de son personnel sont un facteur essentiel du maintien de sa compétitivité, de la création de valeur pour ses actionnaires et de la satisfaction du client. Les principes suivants confirment l'importance du respect de l'individu, conformément aux lois nationales et aux Conventions fondamentales de l'OIT, assurent l'égalité de traitement et excluent toute forme de discrimination.

### Obligations

Le Code fait partie intégrante et substantielle du contrat de travail de chaque salarié du Groupe. Par voie de conséquence, le Groupe exige de tous ses salariés l'observation rigoureuse des dispositions du Code. C'est pourquoi toute violation des dispositions du Code est traitée avec fermeté, par l'adoption conséquente des sanctions appropriées.

Les salariés sont ainsi tenus :

- de veiller à bien assimiler les dispositions et les règles édictées par le Code pour ce qui concerne les fonctions particulières qu'ils exercent, en prenant part notamment à des séances de formation ;
- d'adopter des actions et des comportements cohérents avec le Code et de s'abstenir de toute conduite qui puisse léser le Groupe ou compromettre son honnêteté, son impartialité ou sa réputation ;
- de signaler promptement les éventuelles violations du Code, selon les modalités indiquées en Annexe B ;
- de se conformer à toutes les dispositions internes introduites par les sociétés ou par le Secteur concerné du Groupe dans le but d'assurer le respect du Code ou d'identifier les éventuelles violations à son encontre ;
- de consulter le Service Juridique, selon les modalités indiquées en Annexe B, pour obtenir des précisions sur l'interprétation du Code ;
- de coopérer pleinement avec les éventuelles enquêtes diligentées dans le cadre des violations du Code, tout en maintenant la réserve la plus stricte sur l'existence de ces enquêtes, et à participer activement, le cas échéant, aux opérations d'audit sur le fonctionnement du Code.

### Salariés en position de responsabilité

Toute personne en position de cadre, de responsable ou de dirigeant doit constituer un exemple et faire preuve de *leadership* et d'animation, conformément aux principes de la conduite dans les affaires contenus dans le Code et doit, par son comportement, montrer aux salariés que le respect du Code est un aspect fondamental de leur travail, en s'assurant que ces salariés soient conscients de ce que les résultats de leur activité professionnelle ne doivent jamais être disjoints du respect des principes du Code.

Tous les cadres, responsables et dirigeants doivent signaler tous les cas de non observation du Code, et ont la responsabilité d'assurer la protection de ceux qui auront signalé de bonne foi des violations du Code, ainsi que celle d'adopter et d'appliquer, après avoir éventuellement recueilli l'avis des Préposés compétents au Système de Contrôle Interne, les sanctions proportionnées à la violation commise et suffisantes pour dissuader la commission de nouvelles violations.

### Responsables des services financiers

Tous les salariés qui exercent les fonctions de Chief Executive Officer (Administrateur Délégué ou Directeur Général), Chief Financial Officer (Responsable Finance, Administration et Contrôle), Chief Accounting Officer (Responsable Comptabilité), Controller (Responsable du Contrôle de Gestion),

Treasurer (Responsable Financier) et General Counsel (Responsable des Affaires Juridiques) ou exercent, même de fait, des fonctions similaires dans une ou plusieurs sociétés du Groupe sont tenus, outre le respect du Code, à l'observation rigoureuse des prescriptions de l'Annexe C. Toute dérogation, même seulement partielle et limitée dans le temps et dans son objet, aux prescriptions de l'Annexe C devra être autorisée par le Conseil d'Administration de Fiat S.p.A. pour des motifs graves et justifiés.

## Egalité de chances

Le Groupe s'engage à garantir l'égalité de chances dans le travail et dans l'avancement professionnel à tous ses salariés.

Le responsable de chaque service doit faire en sorte que pour tous les aspects du contrat de travail tels que l'embauche, la formation, la rémunération, les promotions, les mutations et la cessation du contrat de travail lui-même, les salariés soient traités de manière conforme à leur aptitude à satisfaire les exigences de leur fonction, en évitant toute forme de discrimination, notamment les discriminations de race, de sexe, d'âge, de nationalité, de religion et de convictions personnelles.

## Harcèlement

Le Groupe considère comme absolument inacceptable tout type de harcèlement ou de comportement indésirable, tels que ceux liés à la race, au sexe ou à d'autres caractéristiques personnelles dont le but serait de porter atteinte à la dignité de la personne objet de ces harcèlements ou de ces comportements, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu de travail.

## Environnement de travail

Les salariés doivent déployer leurs meilleurs efforts pour maintenir un environnement de travail soigné, où la dignité de chacun est respectée.

En particulier, les salariés du Groupe Fiat :

- ne doivent pas travailler sous l'emprise de substances alcooliques ou stupéfiantes ;
- doivent être sensibles à la situation de ceux qui pourraient éprouver un désagrément physique à cause des effets du « tabagisme passif » sur le lieu du travail, y compris dans les pays où il est permis de fumer sur le lieu du travail ;
- doivent éviter les comportements susceptibles de créer un climat intimidant ou agressif à l'égard de collègues ou de subordonnés dans le but de les marginaliser ou de les discréditer sur le lieu du travail.

## Biens de l'entreprise

Les salariés sont tenus d'utiliser les biens et les ressources de l'entreprise auxquels ils ont accès ou dont ils ont la disposition de manière efficiente et selon des modalités permettant d'en protéger la valeur.

Est interdite toute utilisation de ces biens et de ces ressources qui soit en opposition avec les intérêts du Groupe Fiat ou qui soit dictée par des motifs professionnels étrangers à la relation de travail avec le Groupe.

## Embauches

Il est interdit aux salariés du Groupe Fiat d'accepter ou de solliciter des promesses ou des versements de sommes d'argent, de biens ou d'avantages, des pressions ou des prestations de quelque type que ce soit qui puissent être destinés à faciliter l'embauche comme salarié d'un travailleur, sa mutation ou sa promotion.

## 4 Relations avec l'extérieur

Le Groupe Fiat et ses salariés sont tenus d'entretenir et de développer leurs relations avec toutes les catégories de sujets intéressés en agissant de bonne foi, avec loyauté, correction, transparence et avec tout le respect dû aux valeurs fondamentales du Groupe.

### Clients

Le Groupe Fiat poursuit l'objectif de satisfaire pleinement les attentes du client final, et considère comme essentiel que ses clients soient toujours traités de manière correcte et honnête. Il exige par conséquent de ses salariés et des autres destinataires du Code que chaque relation et contact avec la clientèle soit marqué par l'honnêteté, la correction professionnelle et la transparence.

Les salariés doivent suivre les procédures internes de leurs sociétés respectives destinées à atteindre cet objectif au travers du développement et du maintien de relations bénéfiques et durables avec les clients, en leur offrant sécurité, assistance, qualité et valeur, soutenue par l'innovation permanente.

Dans leurs relations avec les clients, les sociétés du Groupe doivent éviter les discriminations injustes dans leurs négociations avec ceux-ci et ne doivent pas faire un usage abusif de leur pouvoir de négociation au détriment d'un client quelconque.

### Fournisseurs

Le système des fournisseurs joue un rôle majeur dans l'amélioration de la compétitivité structurelle globale du Groupe Fiat.

Afin d'assurer de manière constante le degré maximum de satisfaction du client, le Groupe sélectionne ses fournisseurs sur la base de leur capacité d'offre en termes de qualité, d'innovation, de coûts et de services.

En considération de l'importance primordiale pour le Groupe du partage par ses partenaires des valeurs du Code, les salariés sont tenus de sélectionner les fournisseurs selon des méthodes appropriées et objectives, en prenant en considération non seulement la qualité, l'innovation, les coûts et les services offerts, mais aussi les valeurs énoncées dans le Code. Les salariés sont également invités à instaurer et à maintenir avec les fournisseurs des relations stables, transparentes et de coopération.

### Institutions publiques

Les relations avec les institutions publiques ne doivent être gérées que par les services et par salariés qui en ont reçu délégation ; ces relations doivent être transparentes et inspirées des valeurs du Groupe.

Les cadeaux et gestes de courtoisie (là où ils sont admis par la réglementation en vigueur) envers les représentants des institutions publiques devront être de valeur modique et proportionnés à la situation, et ne devront en aucun cas pouvoir être interprétés comme visant à l'acquisition d'avantages indus pour le compte du Groupe.

Le Groupe agit en pleine collaboration avec les organismes officiels et gouvernementaux dans le cadre du domaine d'activité légitime de ceux-ci. Le Groupe apportera sa pleine collaboration dans

les cas où une ou plusieurs de ses sociétés seraient soumises aux légitimes inspections menées par les autorités publiques.

Si une institution publique est cliente ou fournisseur d'une société du Groupe, cette dernière doit agir dans le respect rigoureux des lois et des règlements applicables à l'acquisition ou à la vente de biens et/ou de services par l'institution publique concernée.

Les activités de *lobbying*, « tendant à exercer une pression », ne peuvent être menées que là où elles sont autorisées et dans le respect rigoureux des lois en vigueur et, en tout état de cause, de manière conforme au Code et aux éventuelles procédures prescrites de manière spécifique par le Groupe.

## Organisations syndicales et partis politiques

Toute relation du Groupe Fiat avec les organisations syndicales, les partis politiques et leurs représentants ou leurs candidats doit être marquée des principes de transparence et de correction les plus élevés.

Les contributions financières de la part du Groupe ne sont admises que si elles sont imposées ou expressément permises par la loi et, dans ce dernier cas, seulement si elles sont autorisées par les organes sociaux compétents de chaque société du Groupe.

Les éventuelles contributions de la part de salariés du Groupe, ainsi que les activités menées par ceux-ci, doivent s'entendre comme versées exclusivement à titre personnel et volontaire.

## Communauté

Le Groupe Fiat et ses salariés sont fortement engagés dans l'adoption d'un comportement social responsable, dans le respect des valeurs imprescriptibles d'un environnement propre et d'un lieu de travail salubre et sûr, en faisant en sorte que les cultures et les traditions de chacun des pays où il est présent soient observées et respectées.

Conformément aux Conventions fondamentales de l'OIT, le Groupe n'emploie pas de personnes d'âge mineur, c'est-à-dire d'âge inférieur à celui fixé pour l'entrée dans la vie professionnelle par les lois en vigueur là où la prestation de travail est effectuée, et en aucun cas d'âge inférieur à quinze ans, sauf exceptions expressément prévues par les conventions internationales et éventuellement par la législation locale. Le Groupe s'engage également à ne pas instaurer de relations d'affaires avec des fournisseurs qui emploient du personnel d'âge mineur tel que défini ci-dessus.

## Communications et informations de la société

Le Groupe Fiat reconnaît le rôle primordial d'une communication claire et efficace dans les relations intérieures et extérieures. La communication et les relations extérieures influencent en effet, directement et indirectement, le développement de l'entreprise.

Il est par conséquent nécessaire que ces activités soient organisées selon des critères clairs et homogènes, qui tiennent compte tant des besoins des différentes lignes de *business* que du rôle économique et social du Groupe dans son ensemble.

Les informations transmises à l'extérieur doivent être dans tous les cas opportunes dans le temps et coordonnées au niveau du Groupe, de manière à retirer tous les bénéfices dérivant de la dimension et du potentiel du Groupe.

Les salariés chargés de divulguer au public les informations relatives aux secteurs ou aux sociétés du Groupe, ses lignes de *business* ou ses zones géographiques, sous forme de discours, de participation à des conventions, de publications ou de toute autre forme de présentation doivent s'en tenir aux dispositions particulières édictées par le Groupe et recevoir, le cas échéant, l'autorisation préalable du service qui en est chargé ou du responsable préposé aux communications extérieures.

Les communications aux marchés économiques et financiers et aux organismes de surveillance doivent toujours être fournies en temps opportun et de manière précise, complète, correcte, claire et compréhensible et, en tout état de cause, de manière conforme aux lois applicables sur le territoire des juridictions concernées.

Cette forme de communication doit être gérée exclusivement par des salariés spécialement investis de la responsabilité de la communication aux marchés économiques et financiers et aux autorités de surveillance.

### Relations avec les médias

La communication aux médias joue un rôle important dans la formation de l'image du Groupe Fiat. Par conséquent, toutes les informations concernant le Groupe doivent être fournies de manière véridique et homogène, et seulement par les salariés responsables de la communication aux médias.

Tous les autres salariés doivent s'abstenir de fournir des informations non publiques relatives au Groupe à des représentants des médias, et ne devront avoir avec ceux-ci aucun type de contact destiné à la diffusion d'informations réservées sur l'entreprise. Ils devront au contraire communiquer à la personne ou au service compétent toute question posée par les médias.

## 5 Santé, sécurité et environnement

Le Groupe Fiat n'accepte aucun compromis en matière de protection de la santé et de sécurité de ses salariés sur leur lieu de travail.

Aucun salarié du Groupe ne doit mettre les autres salariés en situation de risque inutile susceptible de comporter des dommages à leur santé ou à leur intégrité physique.

Le Groupe poursuit l'objectif d'assurer une gestion efficace de la santé, de la sécurité et de l'environnement, qu'il considère comme des facteurs décisifs de son succès.

Tous ceux qui travaillent pour le Groupe sont responsables de la bonne gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement.

Le Groupe adopte un système efficace de gestion de l'environnement qui obéit à toutes les réglementations nationales et internationales en la matière. Les principes fondamentaux auxquels il s'inspire sont les suivants :

- ne pas polluer ;
- optimiser constamment l'emploi des ressources ;
- développer des produits toujours plus compatibles avec l'environnement.

Le Groupe désire préserver la confiance du public dans l'intégrité de ses activités au travers de communications et de confrontations avec d'autres sujets, dans le but d'améliorer la connaissance des thématiques intérieures et extérieures en matière de santé, de sécurité et d'environnement liées à ses activités.

Le Groupe fournit chaque année une information spécifique sur la mise en œuvre des règles qu'il a édictées en matière d'environnement, au travers de la publication de son « Rapport Environnement ».

## 6 Comptabilité et contrôle interne

L'engagement du Groupe Fiat vise à maximiser la valeur à long terme pour ses actionnaires.

Afin de donner une crédibilité à cet engagement, le Groupe adopte des standards élevés en matière de planification financière, de contrôle et de systèmes de comptabilité cohérents et adaptés aux principes comptables applicables aux sociétés du Groupe.

Dans l'accomplissement de cette tâche, le Groupe opère dans la plus grande transparence, de manière cohérente avec les meilleures pratiques en matière d'affaires :

- en faisant en sorte que toutes les opérations effectuées soient dûment autorisées, vérifiables, légitimes et cohérentes entre elles ;
- en faisant en sorte que toutes les opérations soient correctement enregistrées et comptabilisées, en cohérence avec la meilleure pratique en vigueur et opportunément documentées ;
- en assurant la correction et la transparence la plus totale dans la gestion des opérations avec les parties liées, conformément au document « Axes d'Orientation pour les Opérations Significatives et les Opérations avec les Parties Liées » adopté par le Conseil d'Administration de Fiat S.p.A. ;
- en élaborant en temps opportun des comptes-rendus financiers périodiques complets, précis, fiables, clairs et compréhensibles ;
- en opérant dans le respect le plus strict du document « Axes d'Orientation pour le Système de Contrôle Interne » adopté par le Conseil d'Administration de Fiat S.p.A. ;
- en sensibilisant et en informant ses salariés sur l'existence, les buts et l'importance du contrôle interne ;
- en analysant et en gérant avec diligence professionnelle les risques d'entreprise liés à toutes les activités du Groupe ;
- en instituant des procédures de *business* rigoureuses de nature à garantir que les décisions de gestion (y compris les décisions relatives aux investissements et aux cessions) soient basées sur des analyses économiques solides prenant en compte une évaluation prudente des risques et fournissent l'assurance que les biens de l'entreprise soient employés de manière optimale ;
- en garantissant que les décisions sur les aspects financiers, fiscaux et comptables soient prises à un niveau managérial approprié ;
- en établissant en temps opportun les documents à faire parvenir aux autorités de surveillance des marchés ou à diffuser auprès du public, et en faisant en sorte que lesdits documents soient complets, précis, fiables, clairs et compréhensibles.

Le Groupe reconnaît l'importance primordiale des contrôles internes pour une bonne gestion et pour son succès. A cette fin, le Conseil d'Administration de Fiat S.p.A. a adopté le document « Axes d'Orientation pour le Système de Contrôle Interne ».

Le Groupe s'engage à mettre en œuvre les procédures permettant d'assurer aux salariés qui en sont chargés la formation et l'expérience nécessaires, dans le but de créer et de maintenir un système de contrôle interne efficient et cohérent avec les Axes d'Orientation mentionnés ci-dessus.

Le Groupe considère comme d'importance fondamentale pour son succès la transparence dans les modalités d'enregistrement comptable des différentes opérations effectuées.

Par conséquent, le Groupe Fiat demande à ses salariés des rapports précis, ponctuels et détaillés sur les opérations financières. Les salariés doivent tenir des enregistrements véridiques et précis de toutes les opérations financières, accompagnées de la documentation de support nécessaire.

La tenue irrégulière des livres de comptes constitue une violation du Code et est considérée comme illégale dans presque tous les ordres juridiques. Il est donc fait interdiction à tous les salariés d'adopter des comportements ou de donner lieu à des omissions qui puissent conduire :

- à l'enregistrement d'opérations fictives ;
- à l'enregistrement d'opérations d'une manière irrégulière ou non suffisamment documentées ;
- au non enregistrement d'engagements, même s'il ne s'agit que de garantie, dont puissent résulter des responsabilités ou des obligations pour les sociétés du Groupe.

L'audit interne, dans le cadre d'un programme de vérifications ou à la demande du management des sociétés du Groupe ou des préposés compétents au Système de Contrôle Interne, examine la qualité et l'efficacité du Système de Contrôle Interne et en réfère au Préposé au Système de Contrôle Interne ainsi qu'aux autres organes concernés.

Les salariés du Groupe sont tenus de fournir leur assistance aux activités de vérification de la qualité et de l'efficacité du Système de Contrôle Interne. L'audit interne, les Commissaires aux Comptes, les réviseurs externes et les préposés au Système de Contrôle Interne ont plein accès à toutes les données, documents et informations nécessaires à l'exercice de leur activité.

Les salariés auxquels il est demandé de collaborer à la préparation et à la présentation des documents destinés aux autorités de surveillance ou au public garantissent, pour ce qui relève de leur compétence, que ces documents sont complets, précis, fiables, clairs et compréhensibles.

## 7 Mise en oeuvre et protections

Le Groupe Fiat est engagé dans l'atteinte des standards de « bonne conduite », *best practices*, les plus élevés au niveau de ses responsabilités morales, sociales et d'affaires vis-à-vis des sujets intéressés.

Le Code définit les attentes du Groupe vis-à-vis des personnes qui en font partie et les responsabilités que celles-ci doivent assumer au niveau de la cohérence de leurs comportements.

La direction des différentes lignes de *business*, des secteurs et des services du Groupe a la responsabilité de faire en sorte que ces attentes soient comprises et mises en pratique par les salariés. Les dirigeants doivent faire en sorte que les engagements exprimés dans le Code soient mis en œuvre au niveau des lignes de *business*, des secteurs et des services.

Le Groupe encourage ses salariés à s'adresser à la Fonction Juridique compétente dans toute situation liée au Code où ils pourraient être amenés à douter du comportement à adopter. Toutes les demandes de précisions reçoivent une réponse rapide, sans aucun risque pour le salarié de subir quelque forme de rétorsion, même indirecte, que ce soit.

Les éventuelles sanctions pour violation du Code sont adoptées par les supérieurs hiérarchiques, après avoir recueilli si nécessaire l'avis des préposés compétents au Système de Contrôle Interne, de manière cohérente avec la réglementation en vigueur et avec les conventions collectives ou les accords d'entreprise, et sont proportionnées à la violation constatée du Code.

Toute forme de rétorsion à l'égard de ceux qui auront signalé de bonne foi d'éventuelles violations du Code ou qui auront demandé des précisions sur les modalités d'application du Code lui-même constitue une violation du Code, de même que constitue une violation le comportement de quiconque aura, volontairement, accusé sans fondement d'autres salariés de violation du Code.

Les violations du Code peuvent entraîner la cessation de la relation de confiance entre le Groupe et le salarié, avec les conséquences conventionnelles et législatives sur la relation du travail prévues par la réglementation en vigueur.

D'éventuelles dérogations, même partielles et limitées dans le temps et dans leur objet, aux prescriptions du Code ne peuvent être autorisées que pour des motifs graves et justifiés, uniquement par le Conseil d'Administration de la société du Groupe dans laquelle travaille le salarié qui en fait la demande, après avoir recueilli l'avis des préposés compétents au Système de Contrôle Interne.

L'audit interne conduit des missions périodiques d'audit sur le fonctionnement du Code, dont les résultats, dans le but notamment de suggérer des modifications ou des compléments au Code lui-même, sont présentés au Préposé au Système de Contrôle Interne, à l'Administrateur Délégué de Fiat S.p.A. et au Conseil d'Administration de Fiat S.p.A.

# Annexes

## Annexe A – Definition de société contrôlée

### Art. 2359 du Code Civil italien :

« Sont considérées sociétés contrôlées :

- 1) les sociétés dans le capital desquelles une autre société détient la majorité des droits de vote exerçables en Assemblée ;
- 2) les sociétés dans le capital desquelles une autre société dispose de droits de vote suffisants pour exercer une influence dominante en Assemblée Générale Ordinaire ;
- 3) les sociétés qui se trouvent sous l'influence dominante d'une autre société en vertu de liens contractuels particuliers avec celle-ci.

Pour l'application des 1) et 2) du premier alinéa, l'on tient compte également des droits de vote appartenant aux sociétés contrôlées, aux sociétés fiduciaires et aux personnes interposées ; l'on ne tient pas compte des droits de vote appartenant aux tiers.

... »

### Art. 26 du Décret Législatif n°127 du 9 avril 1991 :

« ...sont en tout état de cause considérées comme contrôlées :

- 1) les entreprises sur lesquelles une autre a le droit, en vertu d'un contrat ou d'une clause statutaire, d'exercer une influence dominante, lorsque la loi applicable autorise de tels contrats ou de telles clauses ;
- 2) les entreprises dans le capital desquelles une autre, sur la base d'accords avec d'autres actionnaires, contrôle seule la majorité des droits de vote.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'on considère également les droits de vote appartenant aux sociétés contrôlées, aux sociétés fiduciaires et aux personnes interposées ; l'on ne considère pas les droits de vote appartenant aux tiers. »

## Annexe B – Interpretation et communication des informations relatives aux infractions

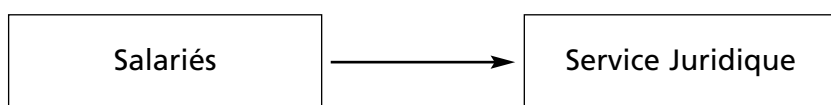
Pour toute question relative à des normes particulières ou pour des précisions sur le Code, les salariés sont invités à contacter le Service Juridique compétent pour la société du Groupe considérée.

Si un salarié désire signaler une violation (réelle ou présumée) du Code, il doit contacter son supérieur direct. Si la communication n'est pas suivie d'effet, ou si le salarié estime ne pas pouvoir s'adresser à son supérieur direct pour signaler ladite violation, le salarié en rendra compte au préposé compétent au Système de Contrôle Interne.

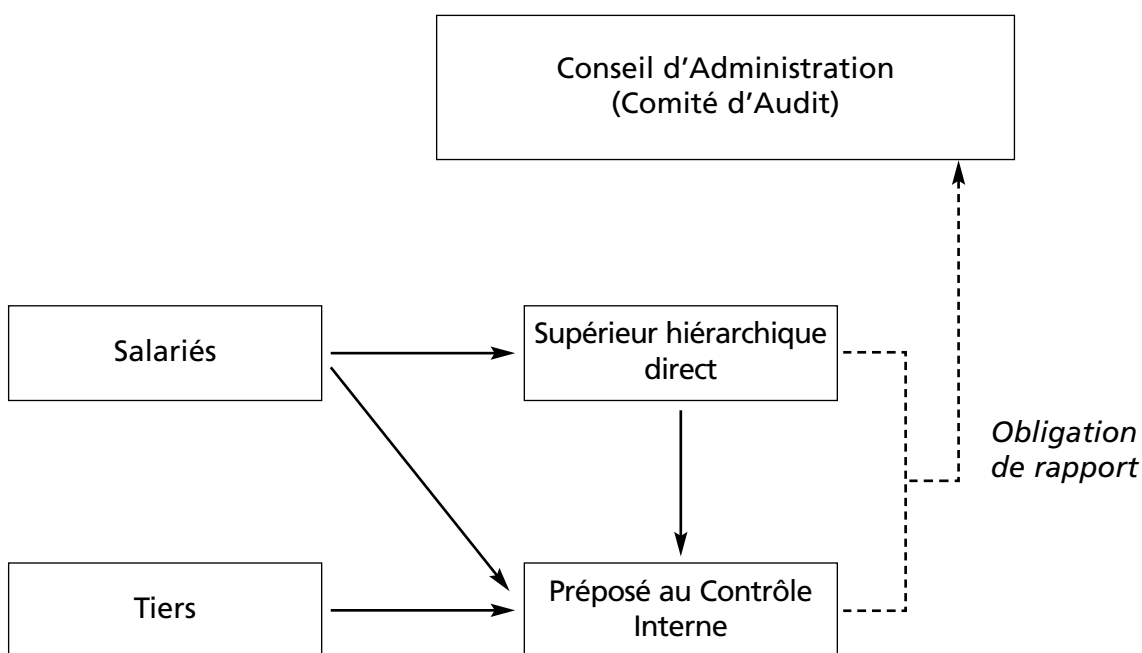
Si une partie tierce désire signaler une violation (réelle ou présumée) du Code, elle doit contacter le préposé compétent au Système de Contrôle Interne, ou les interlocuteurs spécifiques qui seront désignés à cet effet par les sociétés du Groupe.

### Procédure d'interprétation ou de communication:

#### A) Interprétation



#### B) Communication des informations relatives aux infractions



## Annexe C – Regles applicables aux Responsables Financiers

Je soussigné \_\_\_\_\_, en ma qualité de \_\_\_\_\_ de la Société \_\_\_\_\_, déclare que dans l'exercice de mes fonctions ci-dessus indiquées, je respecterai le Code de Conduite du Groupe Fiat ainsi que les prescriptions suivantes qui font partie intégrante et substantielle des obligations liées à la fonction que j'exerce au sein de la Société :

- travailler avec honnêteté et intégrité, en évitant tout conflit d'intérêts, même simplement potentiel, dérivant de mes relations personnelles ou d'affaires ;
- fournir en temps opportun à mon supérieur et — là où la fonction exercée le requiert — à la société de révision, au Conseil d'Administration, au Collège des Commissaires aux Comptes et aux actionnaires, des données et des informations complètes, précises, objectives et d'interprétation aisée ;
- rendre compte sans tarder à la personne la mieux appropriée ou, selon les cas, au Préposé au Système de Contrôle Interne ou au Comité d'Audit de Fiat S.p.A. des violations du Code de Conduite de Fiat S.p.A. dont j'aurai eu la pleine connaissance ou la preuve avérée ;
- agir de manière à garantir une information complète, claire, précise et compréhensible dans les documents de toute nature qui doivent être présentés ou remis aux autorités publiques (et dans tous les documents préparatoires à ces présentations ou remises), ainsi que dans toute autre communication au public ;
- travailler dans le respect absolu des normes et dispositions réglementaires auxquelles la société est assujettie ;
- travailler avec la plus grande objectivité professionnelle, en évitant que mon indépendance de jugement soit indûment influencée par des circonstances extérieures ;
- respecter la plus grande confidentialité dans l'utilisation des informations ne se trouvant pas dans le domaine public dont je viendrais à avoir connaissance du fait des fonctions que j'exerce au sein de la Société, en évitant toute utilisation de ces informations à mon bénéfice personnel ou à celui de tiers ;
- promouvoir chez mes collaborateurs un comportement inspiré des meilleurs standards d'intégrité et de correction ;
- utiliser les biens et les ressources de l'entreprise de la manière la plus correcte et la plus professionnelle.

Code de Conduite du Groupe Fiat

Réalisation Fiat S.p.A.

Coordination graphique et éditoriale Satiz S.r.l.

Imprimé en Italie - juin 2003

