
TTD Italy Holding S.r.l.

I  **SEBACH**

Armal.

**CODE
D'ÉTHIQUE
DU GROUPE**

Révision 10/2024

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
1. CHAMP D'APPLICATION ET DESTINATAIRES	4
2. OBLIGATIONS DES SALARIÉS	5
3. PRINCIPES ÉTHIQUES DU GROUPE	6
3.1 LÉGALITÉ	6
3.2 ÉGALITÉ ET IMPARTIALITÉ	6
3.3 TRANSPARENCE, ÉQUITÉ ET FIABILITÉ	7
3.4 PROFESSIONNALISME	7
3.5 CONFIDENTIALITÉ	7
3.6 PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE	7
3.7 VALEUR DES RESSOURCES HUMAINES	8
3.8 SANTÉ ET SÉCURITÉ	8
3.10 RESPECT ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	9
3.11 PROTECTION DE LA CONCURRENCE	9
4. RÈGLES DE COMPORTEMENT	10
4.1 SYSTÈME DE CONTRÔLE	10
4.2 ÉQUITÉ ET TRANSPARENCE DES INFORMATIONS SUR LA SOCIÉTÉ	10
4.3 UTILISATION DES SYSTÈMES D'INFORMATION	10
4.4 PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS	11
4.5 PRÉVENTION DU RECYCLAGE	11
5. RELATIONS AVEC LES TIERS	12
5.1 RELATIONS AVEC LES ADMINISTRATIONS ET LES INSTITUTIONS PUBLIQUES	12
5.2 RELATIONS AVEC LES CLIENTS ET LES CONCESSIONNAIRES	13
5.3 RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS	14
5.4 RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS POLITIQUES, SYNDICALES ET SOCIALES	14
5.5 PARRAINAGES OU CONTRIBUTIONS CARITATIVES	15
6. VIOLATIONS ET SANCTIONS	16
7. ADOPTION DU CODE D'ÉTHIQUE ET ULTÉRIEURES MODIFICATIONS	17

INTRODUCTION

Le secteur dans lequel opèrent les sociétés du groupe TTD Italy Holding srl qui détient directement Sebach Spa et indirectement Armal Spa (dénommé ci-après “Groupe” par facilité de lecture) est particulièrement délicat de par la nature des produits et des services offerts et la pluralité des parties prenantes avec lesquelles il interagit. Leur réussite repose donc essentiellement sur l’intégrité et le professionnalisme des Administrateurs, des Maires, de la Direction et de tous les Salariés et Collaborateurs (comme, à simple titre d’exemple, les concessionnaires, conseillers, fournisseurs, représentants, intermédiaires, etc.) mais aussi toute personne entretenant des relations d’affaires de quelque nature que ce soit avec celui-ci.

Le Code d’Éthique du Groupe (ci-après le “Code”), s’applique à la fois à TTD Italy Holding Srl, à Sebach Spa, et à Armal Spa et constitue un élément fondamental de la culture d’entreprise. Il intègre les obligations légales en fixant les principes éthiques et les critères de conduite qui doivent guider les comportements de tous ceux qui en sont destinataires, en continuité et en cohérence avec la mission et les valeurs de l’Entreprise.

Le Groupe, dans sa détermination à assurer de la manière la plus correcte qui soit la conduite de ses affaires tout en protégeant son image, a fait le choix de se conformer aux dispositions du décret législatif du 8 juin 2001, n. 231 (“Discipline de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, y compris sans personnalité juridique, conformément à l’article 1 de la loi du 29 septembre 2000, n.300») ; cette réglementation (ci-après le “Décret”) a introduit dans l’ordre juridique italien la responsabilité administrative de l’Organisme doté de personnalité juridique, en cas d’infractions pénales prédéfinies, commises par celles ou ceux qui, au sein de l’organisme, occupent des fonctions de représentation, d’administration ou de direction ou bien sont soumises à la supervision ou à la vigilance de ces derniers.

Conformément aux lignes directrices indiquées plus haut, le Groupe a estimé nécessaire d’adopter, pour les relations internes ainsi que pour les relations avec les tiers, un ensemble de règles de comportement visant à diffuser, à tous les niveaux de l’entreprise, une solide intégrité éthique et un strict respect des lois, partant du principe qu’un énoncé clair des valeurs fondamentales dont il s’inspire dans la réalisation de ses objectifs commerciaux revêt une importance centrale pour leur bonne exécution et constitue un support au Modèle d’Organisation, de Gestion et de Contrôle adopté conformément au Décret et à l’effet de celui-ci.

Cela étant, le présent document a été approuvé par l’organe administratif de chacune des sociétés, qui s’engage à en garantir la diffusion maximale, en considérant le respect de cette condition essentiel au bon fonctionnement des sociétés du Groupe, à la préservation de leur fiabilité et de leur réputation, avec une satisfaction renforcée du client, facteurs qui favorisent le succès actuel et futur du Groupe.

1. CHAMP D'APPLICATION ET DESTINATAIRES

Le Groupe se met en conformité avec les principes du présent Code d'Éthique indiqués plus bas, pour les actions, opérations, relations internes et relations avec le marché et les actionnaires, ainsi que pour les transactions mises en place dans la gestion des différentes activités sociales afin de réaliser un modèle d'entreprise régi sur un équilibre durable entre les intérêts des différentes parties prenantes (clients, fournisseurs, concessionnaires, ressources humaines, administration publique) et la création de valeur pour ses actionnaires.

Le présent Code d'Éthique rassemble les principes dont s'inspire le Groupe et lie tous ceux qui occupent une fonction de représentation, d'administration ou de direction, c'est-à-dire qui exercent aussi de fait la gestion et le contrôle de celui-ci, ou qui coopèrent et collaborent avec ce dernier, à n'importe quel titre, pour la réalisation de ses objectifs commerciaux, tous les salariés sans exception aucune, les collaborateurs (comme par exemple, les conseillers, les concessionnaires, les intermédiaires etc.) et quiconque entretient des relations d'affaires avec le Groupe (ci-après les « Destinataires »).

Les Destinataires du Code se gardent de toute activité (y compris à titre gratuit), tout comportement et acte incompatible avec les obligations imposées par leur relation avec la Société et agissent pleinement dans la légalité, l'équité, la transparence et la loyauté, conformément aux procédures de l'entreprise, écartant toute forme de corruption.

Les Destinataires doivent par ailleurs connaître les dispositions du présent Code d'Éthique et les salariés du Groupe sont appelés à contribuer activement à sa stricte observance.

Les Administrateurs du Groupe sont notamment tenus de s'inspirer des principes du Code d'Éthique pour fixer les objectifs de l'entreprise, pour les propositions d'investissements et pour les réalisations de projets, ainsi que pour toute décision ou action relative à la gestion du Groupe. De même, les dirigeants et les responsables des fonctions de l'entreprise, devront, lors de la mise en œuvre concrète de l'activité de gestion du Groupe, s'inspirer de ces mêmes principes, aussi bien en interne en renforçant la cohésion et l'esprit de collaboration mutuelle, qu'envers les tiers qui entrent en relation avec le Groupe.

Pour ce faire, le présent Code d'Éthique sera porté à la connaissance des collaborateurs, des partenaires commerciaux dans les relations d'affaires, et de quiconque entretient des relations d'affaires avec le Groupe. Le Groupe s'engage par conséquent à assurer la plus large diffusion possible du présent Code d'Éthique, y compris par l'utilisation d'outils cognitifs appropriés, de formation et de sensibilisation à son contenu.

Le Code d'Éthique est par conséquent publié sur le site intranet de l'entreprise où il est librement téléchargeable.

Le Code d'Éthique et ses mises à jour sont portés à la connaissance des Destinataires sur le site internet, en format papier et par courrier électronique, compte tenu de leur efficacité et de l'évolution des besoins de l'entreprise et de la réglementation en vigueur.

2. OBLIGATIONS DES SALARIÉS

Les salariés respectent le Code d'Éthique dans l'exercice de leurs fonctions.

Le Groupe doit relever les comportements non conformes au présent Code d'Éthique à tous les niveaux de l'entreprise et en informer dans le respect de la confidentialité l'entité compétente qui s'occupera de vérifier les signalements reçus.

Tout non-respect des dispositions du Code, sauf l'éventualité où celui-ci serait un manquement aux obligations dérivant de la relation de travail, avec toutes les conséquences contractuelles et juridiques qui en découlent, peut donner lieu, selon le cas et la gravité, à des mesures telles que :

- Programmes de formation et sensibilisation ;
- Résiliation, y compris contractuelle, de relations avec des tiers.

Les salariés ont notamment l'obligation de :

- Communiquer à l'Organe de Contrôle toute information concernant des violations présumées du présent Code d'Éthique qui se seraient vérifiées dans le cadre de l'entreprise ;
- Offrir la collaboration maximum dans la vérification des éventuelles et/ou violations présumées du présent Code d'Éthique ;
- Informer les tiers avec lesquels des relations d'affaires existent, à propos des prescriptions du Code d'Éthique.

L'Organe de Contrôle est un organisme avec statut consultatif et d'orientation, nommé conformément au Règlement de Fonctionnement de l'Organisme de Contrôle.

Outre les missions assignées par le décret législatif 231/01, il sera chargé de :

- Clarifier à travers des avis la signification et l'application du Code ;
- Établir et diffuser les méthodes opérationnelles pour que quiconque puisse communiquer les informations sur des éventuelles violations des principes du Code ;
- Examiner les informations reçues en procédant aux vérifications les plus opportunes.

3. PRINCIPES ÉTHIQUES DU GROUPE

Le Groupe partage, accepte et se conforme aux principes éthiques suivants (ci-après « Principes du Groupe »)

- Légalité ;
- Égalité et impartialité ;
- Transparence, équité et fiabilité ;
- Professionnalisme ;
- Confidentialité ;
- Protection de la vie privée ;
- Protection des données pouvant influencer sur les prix ;
- Valeur des ressources humaines ;
- Santé et sécurité ;
- Respect et protection de l'environnement ;
- Protection de la concurrence.

Le Groupe s'engage en outre à poursuivre, dans le cadre de ses activités, des objectifs de développement durable conformément à ceux universellement identifiés par l'Agenda 2030 des Nations Unies, dans le programme d'action pour le Développement Durable.

3.1 LÉGALITÉ

Les comportements des personnes indiquées au chapitre 1., dans l'exercice des activités menées en faveur et dans l'intérêt du Groupe, se fondent sur le respect rigoureux des lois et des règlements en vigueur, en Italie et dans les autres Pays où il opère.

3.2 ÉGALITÉ ET IMPARTIALITÉ

Le Groupe protège et promeut le respect de la dignité humaine et s'engage à éviter toute forme de discrimination se basant sur l'âge, le genre, le sexe, l'orientation sexuelle, les conditions personnelles et sociales, la couleur de peau, la langue, la nationalité, l'état civil, l'état de santé, les différentes capacités physiques ou mentales, l'état de grossesse, de maternité ou paternité y compris après adoption, les opinions politiques et syndicales, les croyances religieuses et tout autre caractéristique individuelle. Les comportements discriminatoires ne sont par conséquent pas tolérés.

Les personnes devant appliquer le Code d'Éthique sont tenues de faire preuve d'impartialité dans la gestion des différentes activités sociales et pour toutes les décisions afférentes qui doivent être prises sur la base de critères d'évaluation objectifs et neutres avec grande rigueur professionnelle, dans le meilleur intérêt du Groupe.

3. PRINCIPES ÉTHIQUES DU GROUPE

3.3 TRANSPARENCE, ÉQUITÉ ET FIABILITÉ

Les actions, opérations, négociations et plus généralement les comportements des personnes devant appliquer le présent Code d'Éthique se fondent sur la transparence, l'équité et la fiabilité maximales.

Dans la gestion des activités, les personnes indiquées au chapitre 1. sont tenues de fournir des informations transparentes, véridiques, complètes et précises.

Toutes les actions et opérations doivent être dûment autorisées et correctement enregistrées mais également vérifiables, légitimes, appropriées et suffisamment documentées, afin de permettre, à tout moment, une vérification du processus de décision, d'autorisation et d'exécution correspondant.

3.4 PROFESSIONNALISME

Le Groupe défend le professionnalisme comme valeur essentielle à sa croissance et à son affirmation sur les marchés nationaux et internationaux, et par conséquent l'exercice des activités sociales est basé sur des critères de professionnalisme, d'engagement et de diligence s'adaptant à la nature des missions et des responsabilités confiées à chacun.

3.5 CONFIDENTIALITÉ

La confidentialité est l'une des valeurs fondamentales à protéger dans le fonctionnement concret du Groupe, car elle contribue à la réputation de celui-ci.

Les organes sociaux, la direction, les salariés et les collaborateurs externes du Groupe doivent notamment garantir la confidentialité des informations, des documents et des données dont ils ont eu connaissance au cours de leur travail, qui appartiennent au Groupe et, en tant que tels, ne peuvent pas être utilisés, communiqués ou diffusés sans autorisation spécifique, même après la rupture du contrat de travail.

L'obligation de confidentialité sur les informations acquises s'imposent aussi aux personnes avec lesquelles le Groupe entretient des relations contractuelles ou d'un autre type, à travers des clauses contractuelles ou une demande de signature d'un accord de confidentialité.

3.6 PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

Le Groupe s'engage à protéger les informations relatives à son personnel et à la clientèle, produites ou acquises en interne et dans les relations d'affaires, à éviter tout usage inapproprié de ces informations et à garantir la vie privée des intéressés. Des politiques et procédures spécifiques pour la protection des données personnelles sont appliquées à cette fin, conformément à ce qui est prévu par la réglementation nationale (Décret législatif 196/2003 et modifications et ajouts ultérieurs) et européenne (Règlement UE 679/2016 "RGPD") en vigueur, mettant en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour réduire les risques de destruction ou de perte – y compris accidentelles – des données, d'accès non autorisé ou de traitement non consenti ou non conforme aux finalités de la collecte. Les Sociétés faisant partie du Groupe ont par ailleurs procédé à la nomination d'un Responsable de la protection des données (RPD ou DPO) afin de surveiller la bonne gestion du traitement des données personnelles.

3. PRINCIPES ÉTHIQUES DU GROUPE

3.7 VALEURS DES RESSOURCES HUMAINES

Le Groupe reconnaît la centralité des ressources humaines qui constituent la clé du succès de toute entreprise. Dans ce cadre, le Groupe s'engage à favoriser un environnement de travail équitable et inclusif et des comportements basés sur :

- Le respect de la dignité et de la personnalité de la chacun. À cet égard, aucune forme de travail irrégulier n'est tolérée ;
- La prévention des discriminations afin de garantir à chacun les mêmes opportunités, avec la garantie d'un traitement équitable basé sur des critères de mérite ;
- La tolérance zéro du harcèlement, des abus, du racisme et des discriminations de toute nature et le non-recours à tout comportement portant atteinte à la dignité de la personne ;
- La définition des rôles, des responsabilités, des délégations et de la disponibilité de l'information afin que chaque membre puisse prendre les décisions relevant de ses compétences dans l'intérêt du Groupe ;
- La croissance professionnelle des ressources humaines à travers des séances de formation institutionnelle, accordées à certains moments de la vie en entreprise, et de formation récurrente s'adressant au personnel opérationnel, planifiée périodiquement.

Chaque salarié et chaque membre de l'organisation devra :

- S'adresser à ses Responsables ou à l'Organisme de Contrôle en cas de nécessité de clarifications concernant l'interprétation et l'application des règles que contient le Code ;
- Éviter les situations et les décisions pouvant comporter des conflits d'intérêts réels ou apparents avec le Groupe ;
- Communiquer sans délai à son supérieur hiérarchique toute situation pouvant constituer ou déterminer une violation du Code.

Les règles du Code constituent partie essentielle des obligations contractuelles du personnel conformément et pour les effets de l'art. 2104 du code civil. Le Groupe évalue d'un point de vue disciplinaire, en conformité avec le règlement en vigueur, les comportements contraires aux principes établis dans le Code en appliquant les sanctions motivées par le niveau de gravité des faits.

3. PRINCIPES ÉTHIQUES DU GROUPE

3.8 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le Groupe s'engage à prévoir et conserver un environnement de travail sûr et salubre dans le respect de la réglementation actuelle en matière de prévention des accidents.

Tout Représentant de l'Entreprise ne doit faire courir à quiconque des risques inutiles pouvant causer des dommages à sa santé ou porter atteinte à sa sécurité physique car il est responsable de l'application des meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité dans le respect rigoureux de la loi, du règlement et des Procédures de l'Entreprise.

3. PRINCIPES ÉTHIQUES DU GROUPE

3.10 RESPECT ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Le Groupe exerce ses activités productives, administratives et de soutien aux affaires en tenant compte de l'exigence de la protection de l'environnement et d'un usage durable des ressources naturelles conformément à la réglementation en vigueur en matière environnementale. Dans le cadre du respect et de la protection de l'environnement, le Groupe :

- S'engage pour la réduction des émissions polluantes dans l'atmosphère et pour leur contrôle ;
- Gère ses propres déchets et ceux des tiers dans le respect des réglementations actuelles, y compris pour les autorisations, les inscriptions ou les communications demandées par l'Administration Publique, en veillant à la traçabilité du processus et au contrôle de la filière ;
- Adopte toutes les mesures nécessaires afin de renforcer la protection de la santé des personnes et de l'environnement contre les effets nocifs des substances chimiques ;
- Gère les substances appauvrissant la couche d'ozone en favorisant la sauvegarde de l'environnement dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur ;
- Fait ses propres choix en matière de développement et d'investissement en tenant compte de l'impact potentiel sur le territoire et sur l'environnement et en le limitant, avec une attention particulière aux sites protégés.

Le Groupe condamne tout type d'action ou de comportement potentiellement nocif pour l'environnement et le territoire.

3.11 PROTECTION DE LA CONCURRENCE

Conscient qu'un système de concurrence sain et équitable contribue au meilleur développement de la mission de l'entreprise, le Groupe observe les réglementations en vigueur en matière de concurrence dans les Pays où il opère et se garde d'adopter et/ou d'encourager des comportements pouvant intégrer des formes de concurrence déloyale.

En outre, les relations avec la concurrence entretenues par les Représentants de l'Entreprise doivent suivre des critères de prudence et de confidentialité afin de préserver au mieux ce qui constitue l'avantage concurrentiel de l'Entreprise.

4. RÉGLES DE COMPORTEMENT

4.1 SYSTÈME DE CONTRÔLE

Le Groupe reconnaît l'importance d'un Système de Contrôle Interne efficace et performant, condition essentielle au déroulement des activités de l'entreprise en conformité et en cohérence avec les principes du présent Code d'Éthique.

À cet effet, il avalise l'instauration des meilleures conditions organisationnelles et environnementales afin de promouvoir et de diffuser à tous les niveaux de l'entreprise une culture du contrôle, en sensibilisant les salariés à la pertinence du Système des Contrôles Internes et au respect, dans l'exercice de leurs activités professionnelles, des réglementations en vigueur et des procédures de l'entreprise.

L'identification adéquate, complète et cohérente des tâches et des responsabilités ainsi que leur affectation à ceux qui agissent pour le compte du Groupe, sont les démarches préalables à l'instauration d'un Système de Contrôle Interne fonctionnel avant de procéder à une délégation cohérente de pouvoirs.

4.2 ÉQUITÉ ET TRANSPARENCE DES INFORMATIONS SUR LA SOCIÉTÉ

Le Groupe respecte les lois et les réglementations afférentes à l'établissement du bilan et de toute la documentation requise.

La comptabilité est conforme aux Principes Comptables généralement reconnus et les bilans annuels ainsi que la situation semestrielle du Groupe doivent être certifiés par la société de révision missionnée.

Pour chaque méthode comptable, qui devra retracer l'ensemble des transactions d'entreprise, les documents justificatifs devront être conservés pour permettre l'identification de l'autorisation correspondante et le motif de l'opération ayant entraîné la méthode même.

Les documents justificatifs devront être facilement disponibles et archivés selon des critères visant à faciliter leur consultation.

4.3 UTILISATION DES SYSTÈMES D'INFORMATION

La diffusion des nouvelles technologies d'information expose le Groupe à des risques d'implication de nature patrimoniale et de responsabilité civile et/ou pénale, provoquant, dans le même temps, de potentiels problèmes d'image et de sécurité. Les salariés peuvent eux aussi faire face à ce type de responsabilités. L'utilisation des ressources informatiques et télématiques de l'entreprise doit par conséquent être guidée par la diligence et l'équité, attitude qui devra être adoptée de manière générale dans le cadre de la relation de travail.

Une bonne utilisation des Systèmes d'Informations, telle que décrite dans le présent Code d'Éthique fait partie intégrante, comme les autres procédures en vigueur, des obligations contractuelles de chacun, et tout salarié est tenu de la respecter scrupuleusement.

L'utilisation des supports électroniques doit dans tous les cas se baser sur le principe du bon usage du temps de travail, en cohérence avec les obligations de nature contractuelle et déontologique de chacun.

4. RÉGLES DE COMPORTEMENT

4.4 PRÉVENTION DU CONFLIT D'INTÉRÊTS

Lors de l'exercice de leurs activités, les Destinataires mentionnés au chapitre 1. doivent éviter toute situation où les personnes impliquées dans les transactions seraient, ou pourraient apparaître, en conflit d'intérêts.

Par conflit d'intérêts, on entend le cas où la personne tenue d'appliquer le Code d'Éthique, poursuit un intérêt autre que la mission du Groupe ou se livre à des activités pouvant interférer avec sa capacité à prendre des décisions dans l'intérêt exclusif du Groupe, ou encore profiter personnellement d'opportunités commerciales du Groupe.

Les personnes visées au chapitre 1. se gardent d'exercer des activités contraires à l'intérêt du Groupe, sachant que la poursuite de cet intérêt ne pourra toutefois légitimer des conduites contraires aux Principes du Groupe.

En cas de conflit d'intérêts, les personnes devant appliquer le présent Code d'Éthique informeront sans délai l'organe social compétent en se conformant aux décisions prises en la matière.

4.5 PRÉVENTION DU RECYCLAGE

Dans le cadre des différentes relations instaurées avec le Groupe, les Destinataires ne devront, en aucun cas et en aucune circonstance, être impliqués dans des faits de blanchiment d'argent provenant d'activités illicites ou criminelles.

Avant d'établir des relations ou de conclure des contrats avec des fournisseurs non occasionnels et autres partenaires dans le cadre de relations commerciales, le Groupe ainsi que ses salariés et/ou collaborateurs devront s'assurer de l'intégrité morale, de la réputation et de la renommée de l'autre partie.

Le Groupe s'engage à respecter toutes les réglementations et dispositions, nationales ou internationales, en matière de blanchiment.

5. RELATIONS AVEC LES TIERS

Les Sociétés du Groupe se gardent de tout recours à des comportements illicites ou incorrects (y compris les pratiques de corruption sous toutes ses formes) pour atteindre leurs objectifs économiques.

Sans préjudice du strict respect du Modèle Organisationnel 231, il est interdit de recevoir, d'exiger, de verser ou d'offrir une quelconque compensation, cadeaux, avantages économiques ou autres avantages de la part ou en faveur d'une entité publique ou privée et/ ou de l'Organisme directement ou indirectement représenté par celle-ci (y compris les membres de sa famille) :

- qui excèderaient une valeur modique et iraient au-delà des pratiques de courtoisie raisonnables ;
- qui pourraient être interprétés comme visant à influencer les relations entre les Sociétés du Groupe et l'entité citée et/ou l'Organisme directement ou indirectement représenté par celle-ci, indépendamment de l'objectif de la poursuite de l'intérêt ou de l'avantage d'une Société ou du Groupe.

Aucune pratique susceptible de relever de la corruption ne peut être justifiée ou tolérée au motif qu'elle est « coutumière » dans le secteur des affaires dans lequel s'exerce l'activité. Il n'est pas admis d'imposer ou d'accepter une quelconque prestation dont la réalisation ne peut que compromettre les valeurs et les principes du Code d'Éthique ou entraîner la violation des réglementations et procédures applicables.

Les principaux secteurs d'entreprise à travers lesquels la société entretient des relations avec des tiers sont mentionnés plus bas.

5.1 RELATIONS AVEC LES ADMINISTRATIONS ET LES INSTITUTIONS PUBLIQUES

Les relations avec les Administrations et les Institutions publiques, nationales, communautaires ou internationales doivent se fonder sur le plus strict respect des dispositions législatives en vigueur et se conformer aux principes d'honnêteté, d'équité et de transparence.

Les relations avec les Administrations et les Institutions publiques nationales, communautaires ou internationales ainsi qu'avec les fonctionnaires ou personnes chargées du service public, ou les organismes, représentants, mandataires, responsables, membres, employés, consultants, personnes chargées des fonctions publiques, ne doivent pas influencer abusivement les décisions des Administrations ou Institutions, notamment celles des fonctionnaires qui traitent ou décident pour leur compte.

Lors d'une négociation ou d'une relation d'affaires, même commerciale, avec les Administrations ou les Institutions Publiques, le Groupe se gardera des comportements suivants :

- Offrir ou accorder des opportunités de travail et/ou des avantages commerciaux à des fonctionnaires prenant part à la négociation ou à la relation d'affaires, ainsi qu'aux membres de sa famille, ou encore céder au comportement inductif de l'agent public ;
- Offrir des cadeaux ou d'autres avantages, à l'exception d'actes de courtoisie commerciale d'une valeur modique, ou encore céder au comportement inductif de l'agent public ;
- Fournir des informations mensongères ou omettre de communiquer des renseignements importants si requis.

5. RELATIONS AVEC LES TIERS

Les cadeaux éventuels de valeur modique ou les actes de courtoisie ou de bienvenue qui ne compromettent pas l'intégrité ou la réputation de l'une des parties doivent être dans tous les cas préalablement autorisés.

L'acceptation et l'envoi de matériel promotionnel doivent également être soumis à une autorisation préalable du Directeur de la Fonction.

Les représentants et/ou salariés du Groupe ne sont pas autorisés à verser, ni offrir, directement ou par l'intermédiaire de tiers, des sommes d'argent ou autres avantages de tout type et entité que ce soit aux agents publics, qu'ils soient fonctionnaires, représentants du gouvernement, agents de la fonction publique, pour les dédommager ou les remercier d'un acte relevant de leur fonction, ni pour réaliser ou retarder l'exécution d'un acte contraire aux devoirs de leur fonction.

5.2 RELATIONS AVEC LES CLIENTS ET LES CONCESSIONNAIRES

Les relations avec les clients et les concessionnaires doivent être basées sur la plus grande transparence et honnêteté. Dans ses relations à tous les niveaux avec ces derniers, comme dans les relations externes dans le cadre de l'activité professionnelle, chaque salarié ou collaborateur est notamment tenu de baser sa conduite sur les principes de courtoisie, d'intégrité, d'équité professionnelle, de collaboration et de transparence, en fournissant, lorsque cela est requis ou nécessaire, des informations complètes et adéquates et en évitant, en toute circonstance, le recours à des pratiques évasives et incorrectes ou pour le moins visant à fragiliser l'indépendance de jugement de l'interlocuteur.

Le Groupe vise à satisfaire pleinement les attentes des clients et des concessionnaires et à renforcer continuellement les relations commerciales existantes à travers l'offre d'un produit/service de qualité, performant, répondant aux besoins de la clientèle. Afin d'atteindre ces objectifs, le Groupe s'engage à donner suite aux suggestions et aux plaintes reçues pour apporter les mesures correctives et d'amélioration, grâce aux systèmes de communication adaptés et opportuns (poste, e-mail, fax, téléphone).

Le personnel du Groupe a l'obligation de :

- Respecter les procédures internes pour la gestion des relations avec la clientèle ;
- Entretenir des relations en manifestant un maximum de disponibilité, de respect et de courtoisie, pour une collaboration garante du plus haut niveau de professionnalisme et de satisfaction des intérêts de l'entreprise ;
- Satisfaire toutes les demandes légitimes d'informations concernant le produit, le prix et les modalités de mise à disposition des produits et services, de manière exhaustive, transparente et exacte afin de permettre aux clients de prendre des décisions éclairées ;
- Assurer la confidentialité des données en sa possession conformément aux obligations légales.

5. RELATIONS AVEC LES TIERS

5.3 RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

Les relations avec les fournisseurs sont menées dans le respect des règles d'efficacité, de loyauté et d'impartialité, conformément aux procédures internes établies à cette fin.

Le Groupe a pour mission l'approvisionnement de produits, d'équipements et de services de qualité conforme, avec les conditions les plus avantageuses en termes de qualité, service et prix. Pour cela, le Groupe procédera à une évaluation périodique de la liste de ses fournisseurs, visant à sa rationalisation mais également à établir des relations stables favorisant les objectifs de rentabilité et d'efficacité fixés. La sélection des fournisseurs devra se faire sur la base des procédures d'entreprise, dans tous les cas dans le respect des critères et des exigences en termes d'opportunité, de rentabilité et d'efficacité.

Pour toutes les fournitures, y compris pour les contrats de travaux et de conseil, l'évaluation concernant les motivations du choix et des prix appliqués devra être formalisée de manière raisonnable et adéquate, conformément aux limites fixées par les procédures d'entreprise.

Les contrats avec les fournisseurs doivent être rédigés dans la forme prescrite par les procédures d'entreprise, dans tous les cas par écrit, et mentionner les références explicites à l'obligation de se conformer aux principes du Code; toute violation éventuelle pourra constituer un motif de résiliation de contrat ex art. 1456 du code civil.

5.4 RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS POLITIQUES, SYNDICALES ET SOCIALES

Les relations du Groupe avec des organisations syndicales, des partis politiques ou leurs représentants doivent se fonder sur la transparence et l'équité maximales.

Les dons libéraux à des mouvements ou organisations qui revêtent une finalité exclusivement politique ne sont pas admis. La participation à des interventions promotionnelles et commerciales, pour les événements promus par des partis politiques et des organisations syndicales, est par ailleurs définie dans le respect des lois en vigueur et dans la plus grande transparence.

Toute contribution de la part des salariés du Groupe s'entend exclusivement versée volontairement et à titre personnel.

5. RELATIONS AVEC LES TIERS

5.5 PARRAINAGES ET CONTRIBUTIONS CARITATIVES

Les éventuels parrainages, contributions à titre caritatif et autres formes de dons doivent concerner des thèmes de valeur sociale, comme par exemple la solidarité, la bienfaisance, l'environnement, le sport et l'art. Dans l'évaluation des offres auxquelles adhérer, le Groupe devra vérifier qu'il n'existe aucun risque de conflit d'intérêts d'ordre personnel ou pour l'entreprise.

Il est nécessaire d'évaluer, selon des critères raisonnables et de bonne foi, le lien réel entre l'éventuel parrainage et la finalité commerciale, en respectant le cadre du processus d'autorisation spécifique, les obligations d'enregistrement, de documentation et les limites économiques déterminées.

Toutes les contributions doivent par conséquent être effectuées en conformité avec les procédures internes, toujours dans le respect des standards minimums :

- Elles peuvent être effectuées uniquement en faveur d'Organismes à la fiabilité éprouvée et à la réputation reconnue concernant l'honnêteté et l'équité de leurs pratiques ;
- Le processus d'autorisation préalable prévoit une description adéquate de la nature et de la finalité de la contribution, une due diligence sur l'Organisme bénéficiaire (si cela est jugé opportun) et la vérification de la légitimité de la contribution en vertu des lois applicables ;
- Ces contributions peuvent être effectuées à condition qu'elles respectent un budget établi sur la base de critères d'économicité raisonnables, approuvé conformément au processus d'autorisation fixé par les procédures internes.

6. VIOLATIONS ET SANCTIONS

Les salariés et les collaborateurs qui viennent à connaissance de violations présumées du présent Code d'Éthique doivent en informer sans délai l'Organisme de Contrôle institué à cet effet conformément au Décret. Le signalement est transmis par e-mail à l'adresse suivante : odv@sebach.it.

Cet organisme procédera à la vérification du fondement des violations présumées, en interrogeant, le cas échéant, la personne ayant effectué le signalement et/ou l'auteur présumé. Les sanctions imposées par l'organisme prévu à cet effet, seront proportionnelles à la gravité des violations commises, et, dans tous les cas, conformes aux dispositions en vigueur en matière de relations de travail.

Aucun Destinataire ne sera discriminé ou puni de quelque manière que ce soit pour avoir refusé de commettre un acte ou une tentative de corruption, même si ce refus a entraîné la perte d'une transaction commerciale ou tout autre conséquence préjudiciable aux affaires.

Les informations relatives aux documents officiels suite au non-respect des règles du Décret (ex. mesures de la part des organes de la police judiciaire, demandes d'assistance juridique transmises par les dirigeants et/ou les salariés en cas d'engagement de procédure judiciaire etc.) devront être obligatoirement transmises à l'Organisme de Contrôle.

Le respect du présent Code d'Éthique doit être considéré comme une partie essentielle des obligations contractuelles des salariés du Groupe conformément et pour les effets de l'art. 2104 du code civil et selon la réglementation applicable en termes de relation de travail. Par conséquent, la violation éventuelle des dispositions du Code d'Éthique pourra constituer une non-exécution des obligations de la relation de travail et/ou une faute professionnelle conformément au règlement applicable, ou, pour l'Italie, conformément aux procédures prévues par l'art.7 du Statut des Travailleurs et de la négociation collective applicable, avec toutes les conséquences juridiques, y compris concernant le maintien de la relation de travail, et pourra comporter une action successive en dommage et intérêts.

Le respect des principes du présent Code d'Éthique fait partie des obligations contractuelles prises par les collaborateurs, les concessionnaires, les consultants et par les autres personnes entretenant des relations d'affaires avec le Groupe. Par conséquent, la violation éventuelle des dispositions qu'il contient pourra constituer un non-respect des obligations contractuelles prises, avec toutes les conséquences juridiques en ce qui concerne la résiliation de la relation contractuelle et l'indemnisation pour les dommages qui en résultent, conformément à la législation applicable.

Il est entendu que les violations commises par des personnes qui occupent une fonction de représentation, d'administration ou de direction au sein du Groupe entraîneront la décision de mesures de sanction par l'organe social compétent, en fonction de la nature et de la gravité de la violation commise et de la qualification de l'auteur de la violation, conformément à la législation applicable.

7. ADOPTION DU CODE D'ÉTHIQUE ET MODIFICATIONS ULTÉRIEURES

Le présent Code d'Éthique a été approuvé par le Conseil d'Administration des sociétés du Groupe.

Les modifications et/ou mises à jour éventuelles seront approuvées par le même organe social et communiquées dans les meilleurs délais aux personnes concernées.

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu dans les chapitres précédents, il est fait pleinement référence à la réglementation et aux lois applicables, ainsi qu'aux dispositions des Conventions Collectives Nationales de Travail (C.C.N.L.) appliquées par le Groupe et aux Procédures d'Entreprise.

