

**Modèle d'organisation, gestion et
contrôle de la société**

Brambati SpA

**en vertu du décret législatif italien 231/2001 et
modifications ultérieures**

**CODE ÉTHIQUE ET COMPORTEMENTAL DE LA
SOCIÉTÉ**

BRAMBATI SpA

**(approuvé par le CA de Brambati SpA le
28/05/2018)**

INTRODUCTION

Le présent Code Étique a été élaboré pour assurer que les valeurs éthiques fondamentales de la société Brambati SpA (ci-après la Société) soient clairement définies et constituent l'élément de base de la culture d'entreprise ainsi que la norme comportementale de tous ses Collaborateurs pour la conduite des affaires et l'exercice de leurs activités.

Il a été prévu au nom et pour le compte, et en tout cas dans l'intérêt légitime, de la Société et de tout son personnel direct ou indirect.

Les contenus du Modèle Organisationnel aux sens du décret législatif italien 231/01 se basent sur le respect des principes validés par le Code Étique. Bien qu'ontologiquement autonome, celui-ci représente donc une composante essentielle du Modèle.

Les organes de contrôle, gestion et organisation, le personnel salarié, les fournisseurs, les clients, les collaborateurs et les partenaires de la Société sont informés des dispositions du Code Étique afin de faire en sorte qu'ils les respectent et qu'ils s'en inspirent constamment dans leur comportement, quel que soit le contexte dans lequel ils travaillent avec la Société.

Les comportements non conformes aux Code Étique sont poursuivis et sanctionnés.

I DOMAINE D'APPLICATION

Non seulement la Société respecte les lois et règlements en vigueur dans l'exercice de son activité, mais elle entend également se conformer à de hauts standards éthiques dans la gestion quotidienne de son travail : ces standards et les principes dotés qu'ils s'inspirent sont recueillis dans le présent Code Étique (ci-après désigné comme le code).

Le code est un complément des normes comportementales édictées par le législateur : bien qu'étant une condition fondamentale, le simple respect de la loi s'avère souvent insuffisant pour la Société, qui exige que les décisions de l'entreprise et les comportements du personnel et de l'ensemble des personnes qui collaborent reposent sur des règles éthiques, même lorsque celles-ci ne sont pas codifiées par la loi. Le terme de personnel désigne l'ensemble des personnes qui travaillent au sein de la Société, soit : salariés, administrateurs et collaborateurs à divers titres.

Le code exprime les devoirs et responsabilité éthiques des personnes qui, à divers titres, collaborent à la réalisation des objectifs de la Société vis-à-vis des : détenteurs du capital, salariés, collaborateurs, consultants externes, fournisseurs, clients et autres sujets (Destinataires).

Toute personne qui travaille au sein de la société est tenue d'agir de manière toujours conforme aux prescriptions du présent Code Étique.

2. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE COMPORTEMENT POUR L'ORGANISATION

2.1 - Généralités

La conduite de toutes les personnes travaillant avec la Société est empreinte des principes de légalité, équité, non-discrimination, confidentialité, diligence et loyauté.

Légalité

La Société opère dans le plein respect de la loi et du présent Code : tous les

Destinataires sont donc tenus de respecter toute réglementation applicable et de rester constamment informé des évolutions législatives, en saisissant notamment les opportunités de formation offertes par la Société.

La Société considère la transparence des bilans et de la comptabilité comme un principe fondamental pour l'exercice de son activité et pour la protection de sa réputation.

Équité

L'équité et l'intégrité morale sont un devoir impératif pour tous les Destinataires, qui sont tenus de n'instaurer aucun rapport privilégié avec des tiers qui soit le fruit de sollicitations externes destinées à obtenir des avantages impropres.

Dans le cadre de l'exercice de leur activité, les Destinataires sont tenus de n'accepter de dons, de faveurs ou avantages d'aucun genre (à l'exception d'objets de valeur modique) et, de manière générale, de n'accepter aucune contrepartie en l'échange d'avantages accordés de manière improprie à des tiers.

À leur tour, les Destinataires ne doivent pas effectuer de dons d'argent ou de biens à des tiers ou en tout cas offrir d'avantages ou de faveurs illicites de quelque type que ce soit (sauf des objets de valeur modique ou des cadeaux de courtoisie commerciale autorisés par la Direction) en rapport avec l'activité qu'ils exercent pour la Société.

L'intime conviction d'agir dans l'intérêt de la Société ne dégage pas les Destinataires de l'obligation de respecter scrupuleusement les règles et les principes du présent Code.

Non-discrimination

Dans le cadre de ses rapports avec les Parties Prenantes, et notamment dans le cadre de la sélection et de la gestion du personnel, de l'organisation du travail, du choix, de la sélection et de la gestion des fournisseurs, ainsi que dans le cadre de ses rapports avec les Organismes et Institutions, la société évite et rejette toute discrimination en fonction de l'âge, du sexe, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé, des opinions politiques et syndicales, de la religion, de la culture de la nationalité de ses interlocuteurs.

En même temps, la Société favorise l'intégration, en promouvant le dialogue interculturel, la protection des droits des minorités et des personnes faibles.

Confidentialité

La Société s'engage à assurer la protection et la confidentialité des données personnelles des Destinataires et des Parties Prenantes, conformément à toute réglementation applicable en matière de protection des données personnelles.

Les Destinataires sont tenus de ne pas utiliser d'informations confidentielles obtenues en raison de leur activité professionnelle à des fins étrangères à l'exercice de cette activité, et doivent en tout cas agir conformément aux obligations de confidentialité assumées par la Société vis-à-vis de toutes les Parties Prenantes.

En particulier, les Destinataires sont tenus à la plus grande confidentialité quant aux documents en mesure de révéler des savoir-faire, des informations sur les produits réalisés, sur les technologies adoptées et les innovations introduites, des informations de nature commerciale et sur les opérations concernant la société.

Diligence

Le rapport entre la Société et ses employés est basé sur la confiance mutuelle : les

employés sont donc tenus d'opérer dans l'intérêt de la société et dans le respect des valeurs visées par le présent Code.

Les Destinataires doivent s'abstenir de toute activité susceptible de créer un conflit avec les intérêts de la Société en renonçant à la poursuite d'intérêts personnels en conflit avec les intérêts légitime de la Société.

S'il existe selon eux une possibilité de conflit d'intérêts, les Destinataires sont tenus de s'adresser sans délai à leur supérieur hiérarchique afin que la société puisse évaluer, et éventuellement autoriser, l'activité potentiellement en conflit.

En cas de violation, la Société adoptera toute mesure adaptée pour faire cesser le conflit d'intérêts, en se réservant le droit d'agir pour sa propre protection.

Loyauté

La Société et les Destinataires s'engagent à réaliser une concurrence loyale, dans le respect de la réglementation nationale, européenne et internationale, avec la conscience qu'une concurrence vertueuse constitue une incitation saine aux processus d'innovation et de développement et protège par ailleurs les intérêts des consommateurs et de la collectivité

2.2 - Principes généraux de conduite dans les affaires

La société opère dans le strict respect de la loi et s'efforce de faire en sorte que l'ensemble du personnel agisse dans ce sens : les personnes doivent toujours adopter un comportement conforme à la loi, indépendamment du contexte, des activités exercées et des pays où elles opèrent.

Ce devoir incombe également aux consultants, fournisseurs, clients et à quiconque a des rapports avec la Société.

La Société n'instaurera ni poursuivra aucun rapport avec quiconque refuse de se conformer à ce principe.

La Société s'engage à réaliser et fournir des produits et/ou services de qualité et à faire concurrence sur le marché selon les principes de concurrence libre et équitable, en entretenant des rapports corrects avec les institutions publiques, gouvernementales et administratives, avec les citoyens et avec les entreprises tierces. Chacun est tenu d'agir en toute situation de manière intègre, transparente, cohérente et équitable, en entretenant tout rapport d'affaires avec honnêteté.

Tout choix d'entreprise de la Société a pour objectif la création de valeur dans le respect des critères de compétitivité et de concurrence, des intérêts de la clientèle et des droits des personnes impliquées.

La Société ne poursuit pas d'objectifs illicites et ne recourt pas à des moyens illicites pour atteindre ses buts, que ce soit dans ses rapports avec les institutions, les organismes et fonctionnaires publics ou dans ses rapports avec les entreprises privées et vis-à-vis de la collectivité et des employés, collaborateurs, partenaires, fournisseurs et clients.

La Société rejette toute pratique frauduleuse, abusive, collusoire ou de contournement des normes.

La Société s'efforce par tout moyen d'éviter que des dommages injustes puissent découler de son activité.

La Société harmonise son activité et son rôle dans les contextes socio-économiques avec

lesquels elle est amenée à interagir. Toutefois, les spécificités sociales, économiques et culturelles des milieux et des contextes dans lesquels la Société opère ne constituent pas un motif de non-respect des principes et valeurs dont est empreinte son activité.

La Société opère sur le marché dans le plein respect de la concurrence et des règles et lois qui la protègent, en se conformant à la réglementation nationale et internationale en vigueur dans les diverses régions où elle exerce ses activités.

2.3 - Administration, organisation et contrôle

La Société respecte les principes et règles de bonne administration, en assurant constamment l'adéquation et le fonctionnement correct et effectif de son système organisationnel et administratif.

Les dispositions du Code Éthique forgent les modèles d'organisation, de gestion et de contrôle ainsi que les systèmes de règles adoptés par la Société.

Les procédures adoptées par la Société pour la formation et la mise en œuvre des décisions, la gestion des ressources et le contrôle assurent la licéité, la légitimité, la cohérence, la congruence, la documentation et la possibilité de vérification de ses actions.

Toute décision relative à la gestion de l'entreprise est adoptée dans le respect des attributions et compétences définies et des autorisations prévues.

La Société s'assure de l'utilisation correcte de ses systèmes informatiques et télématiques et protège l'intégrité des données, informations et programmes.

La Société s'assure de l'adéquation et du fonctionnement correct et effectif du système comptable adopté, en veillant à la tenue régulière de la comptabilité et au relevé correct des écritures comptables des événements de gestion, conformément aux normes et aux principes régulateurs.

La Société s'assure que les états financiers correspondent aux résultats des écritures comptables et qu'ils sont conformes aux règles et principes régulateurs.

La Société adopte des modèles de planification et de contrôle cohérents et adaptés à son système comptable.

La Société garantit que toutes les opérations effectuées sont dûment autorisées, documentées, vérifiables, légitimes, cohérentes, enregistrées et comptabilisées.

La Société adopte des processus d'affaires qui assurent des choix de gestion fondés sur des analyses économiques rigoureuses et des évaluations prudentes des risques, afin de garantir l'utilisation optimale des actifs et des ressources.

La Société s'assure de l'origine légale de l'argent, des marchandises et des bénéfices utilisés.

2.4. - Personnel, collaborateurs et partenaires

2.4.1 Principes généraux

Les employés de la Société travaillent avec diligence et loyauté, en respectant le Code Éthique, les modèles et les règles dictés par la Société, en s'abstenant de tout comportement contraire aux intérêts de la Société, en protégeant la confidentialité, la non-divulgence et le secret des renseignements recueillis et en garantissant l'intégrité et une utilisation appropriée des actifs et ressources de l'entreprise.

La Société veille à ce que la dotation, l'organisation et la formation du personnel soient adaptées aux besoins et aux circonstances de ses activités et favorise sa croissance professionnelle.

L'évaluation du personnel à embaucher ou embauché dans le cadre d'un contrat de collaboration ou de fourniture est effectuée sur la base de la correspondance des profils des candidats, par rapport à ceux attendus et aux exigences des projets, en respectant l'égalité des chances de toutes les personnes concernées. Les informations requises sont étroitement liées à la vérification des aspects prévus par le profil professionnel et psycho-comportemental, dans le respect de la vie privée et des opinions du candidat. Dans l'exercice de cette activité, le personnel préposé à la fonction de sélection adopte des mesures appropriées pour éviter tout type de favoritisme et de facilitation.

La Société protège les activités de son personnel contre toute perturbation ou discrimination.

La Société fait en sorte et s'assure qu'il n'y ait pas de ressortissants de pays tiers séjournant de manière irrégulière en Italie employés, ni directement, ni indirectement par le biais de ses fournisseurs ou partenaires.

La Société veille au respect de toutes les dispositions légales en matière de sécurité et d'hygiène du travail afin de protéger la santé des travailleurs.

Les collaborateurs et partenaires de la Société adaptent leur organisation et leurs actions aux principes et dispositions du Code Éthique et aux modèles d'organisation et de gestion adoptés par la Société, en veillant à leur respect concret et constant.

Aucun employé ou collaborateur de la Société ne peut prendre des mesures visant à affecter indûment le marché.

La Société et ses employés et collaborateurs s'abstiennent de rechercher des accords illicites de contrôle des prix, des accords de répartition territoriale du marché et de toute autre action visant à créer des conditions d'avantage illicite ou à fausser les règles régissant le marché libre.

La Société et ses employés et collaborateurs condamnent toute forme d'association qui poursuit des fins illicites et immorales.

La Société reconnaît que les ressources humaines sont un facteur d'importance fondamentale pour son développement et garantit donc un environnement de travail sûr, de nature à faciliter l'exécution du travail et à valoriser les attitudes professionnelles de chacun. L'environnement de travail, inspiré par le respect, l'équité et la collaboration, doit permettre l'implication et la responsabilisation des personnes, au regard des objectifs spécifiques à atteindre et des moyens de les poursuivre.

La gestion des ressources humaines repose sur le respect de la personnalité et du professionnalisme de chacun, garantissant son intégrité physique et morale : le personnel doit toujours adopter une conduite respectueuse des personnes avec lesquelles il entre en contact au nom de la Société, en traitant chacun avec équité et dignité.

Les responsables utilisent et valorisent pleinement toutes les compétences professionnelles présentes dans la structure, par l'activation des leviers disponibles pour favoriser le développement et la croissance des personnes, tels que la rotation

des tâches, l'accompagnement d'un personnel expérimenté et des expériences destinées à permettre l'occupation de postes à plus haute responsabilité.

Pour cela, la Société encourage la communication des points forts et faibles des personnes par les responsables, afin qu'elles tendent à améliorer leurs compétences, notamment par une formation ciblée.

La Société met des outils d'information à la disposition des personnes, dans le but de valoriser leurs compétences spécifiques et de préserver la valeur professionnelle du personnel.

La formation est assignée à des groupes ou à des individus en fonction des besoins spécifiques de développement professionnel.

Une formation institutionnelle est dispensée à certains moments de la vie professionnelle de la personne au sein de l'entreprise (par exemple, une introduction aux activités de l'entreprise est organisée pour les nouveaux employés), ainsi qu'une formation récurrente pour le personnel opérationnel.

La Société rejette toute forme de travail forcé ou de travail effectué par des personnes âgées de moins de seize ans et ne tolère aucune violation des droits de l'homme.

2.4.2 Éléments spécifiques

Afin de garantir une approche qui mettent l'accent sur les questions éthiques sur les lieux de travail et de soutenir l'amélioration des conditions au sein de la chaîne d'approvisionnement, la Société adhère aux principes **de l'Ethical Trade Initiative (ETI)**, vérifiés selon la méthode **SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit)**.

2.5 - Environnement et collectivité

La Société veille au respect de toutes les règles de droit en matière de protection de l'environnement et du territoire.

L'éventuelle utilisation de produits dangereux s'effectue dans le strict respect de la réglementation en vigueur.

Les mesures nécessaires sont prises pour prévenir les accidents susceptibles de nuire à la collectivité ou à l'environnement.

La Société garantit la sécurité des produits et services offerts.

2.6 - Hygiène et sécurité au travail

La Société respecte et s'engage à faire respecter par ses fournisseurs la réglementation du travail en vigueur, en accordant une attention particulière au travail des enfants, et veille au respect de toutes les dispositions légales en matière de santé et sécurité au travail.

La Société prend ses décisions, de toutes sortes et à tous les niveaux, en respectant les principes et critères fondamentaux suivants en matière de santé et de sécurité au travail :

- Éviter les risques ;
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;

- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en particulier pour alléger le travail monotone et répétitif et pour réduire les effets de ce travail sur la santé ;
- Tenir compte du niveau de progrès technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou ce qui est moins dangereux ;
- Planifier la prévention, en cherchant à définir un ensemble cohérent qui intègre en même temps la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs du milieu de travail ;
- Donner la priorité aux mesures de protection collective sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner des instructions appropriées aux travailleurs.

2.7 - Clients et fournisseurs

La Société vise l'excellence du point de vue de la qualité et de la commodité de ses produits et services.

Les relations avec les clients et les fournisseurs n'ont aucun contenu ou but illicite et sont basées sur l'équité et le respect de la loi, de la concurrence et des règles du marché.

Dans le cadre des relations avec les clients et fournisseurs, la Société et son personnel s'abstiennent de tout comportement frauduleux, abusif, collusoire ou de contournement des normes.

Le choix des fournisseurs et le contenu des relations entretenues avec ceux-ci sont déterminés exclusivement par la qualité, la commodité et le caractère avantageux des produits et services offerts. Les processus d'achat reposent sur la recherche de l'avantage concurrentiel maximum pour la Société, l'égalité des chances pour les fournisseurs, la loyauté et l'impartialité : la sélection des fournisseurs et la détermination des conditions d'achat reposent sur une évaluation objective de la qualité et du prix du bien ou du service, ainsi que des garanties d'assistance et de rapidité.

Le personnel et les collaborateurs de la Société n'acceptent pas de cadeaux, dons ou autres avantages sortant de la pratique normale, dépassant une valeur modeste ou pouvant, en tout état de cause, avoir une incidence sur leur travail.

Dans ses relations avec ses clients, fournisseurs, employés et collaborateurs, la Société s'abstient d'offrir ou de promettre des cadeaux, des dons ou tout autre avantage sortant de la pratique normale, dépassant une valeur modeste ou pouvant, en tout état de cause, affecter leurs opérations.

2.8 - Institutions, organismes et fonctionnaires publics

Si les relations avec les clients et les fournisseurs impliquent des relations avec des institutions, des organismes publics et des personnes qui exercent des fonctions publiques ou fournissent des services publics, la Société veille au respect absolu de la loi, des principes établis par le Code Éthique et des dispositions du modèle d'organisation et de gestion adopté.

La Société s'abstient de toute offre, promesse ou don d'argent ou d'autres avantages susceptibles d'affecter l'exercice des devoirs ou des fonctions d'un fonctionnaire ou d'un responsable d'un service public.

La Société s'abstient de toute pratique frauduleuse au détriment des organismes publics

et des sociétés ou organismes exerçant des fonctions publiques ou des services publics. La Société s'abstient de tout comportement visant ou contribuant de quelque manière que ce soit à l'obtention frauduleuse et indue de contributions, financements, subventions ou autres prestations d'institutions et organismes publics.

La Société s'assure de l'utilisation correcte et opportune des contributions, financements, subventions et autres prestations des institutions et organismes publics.

Les éventuelles relations de la Société avec des organismes publics, des partis politiques, des associations ou des comités sont conformes à la réglementation en vigueur et aux principes du Code Éthique.

La Société s'abstient et censure toute initiative visant à inciter les administrateurs, les commissaires aux comptes, les salariés, les collaborateurs et les tiers en général à ne pas faire de déclarations devant les autorités judiciaires ou à leur faire des déclarations réticentes et/ou fausses.

2.9 - Marques et signes distinctifs - Droits d'auteur

La Société garantit la protection des marques et signes distinctifs ou des brevets, modèles ou dessins et n'utilise pas les droits de propriété industrielle ou intellectuelle ou les œuvres de tiers en dehors des cas autorisés par la loi.

Tous les employés et collaborateurs doivent traiter avec la confidentialité requise et protéger les idées, modèles et autres formes de propriété intellectuelle développés dans le cadre de l'activité professionnelle de l'entreprise, pour lesquels la Société peut obtenir, en son propre nom, une protection par brevet ou tout autre type de protection des droits de propriété intellectuelle, sans préjudice des droits individuels des employés et collaborateurs reconnus par la loi.

La Société s'engage à ne pas réaliser de projets et/ou de produits susceptibles de violer les droits de propriété intellectuelle de tiers et veille à ce que, parmi ses collaborateurs internes et externes, l'activité de duplication, reproduction, possession, utilisation, location, distribution et diffusion des œuvres protégées par le droit d'auteur, soit réalisée conformément à la loi sur le droit d'auteur en matière d'utilisation des documents, logiciels, images photographiques, etc.

Tous les employés et collaborateurs sont tenus de respecter les conditions des contrats de licence dans tous les cas où la Société est autorisée à utiliser la propriété d'un tiers en vertu d'une licence.

2.10 - Protection des données personnelles

La Société collecte et traite les données personnelles des clients, des détenteurs de capital, des collaborateurs, des employés et d'autres personnes, physiques et morales. Ces données comprennent toute information permettant d'identifier, directement ou indirectement, une personne et peuvent comprendre des données sensibles, telles que des données révélant l'origine raciale ou ethnique, l'orientation politique, l'état de santé ou l'orientation sexuelle.

La Société s'engage à traiter ces données dans les limites et dans le respect des dispositions de la réglementation en vigueur en matière de protection des données personnelles, en se référant spécifiquement au Règlement UE 679/2016.

Le personnel de la Société qui traite des données sensibles et non sensibles dans le cadre de son travail doit toujours procéder conformément à la réglementation susmentionnée et aux instructions opérationnelles données par la Société elle-même

à cet égard.

2.11 - Utilisation correcte des biens de l'entreprise

Les personnes n'utilisent pas à des fins personnelles les informations, biens et équipements dont elles disposent dans le cadre de l'exercice de la fonction ou de la mission qui leur sont assignées.

Chaque Collaborateur est tenu de protéger les biens qui lui sont confiés et de contribuer à la protection de l'ensemble des biens de la Société et, en cas de perte ou de risque de perte de biens de la Société, de le signaler par courrier électronique à l'adresse odv@brambati.it ou en déposant un courrier dans une enveloppe fermée dans les boîtes aux lettres présentes dans le bâtiment des Bureaux de la Direction et dans l'Atelier dès qu'il l'apprend.

Tous les Collaborateurs sont tenus de se conformer aux dispositions énoncées dans les règles de conduite suivantes pour l'utilisation correcte des outils informatiques que l'entreprise met à la disposition des employés :

- a. En particulier, les systèmes de communication de l'entreprise, y compris les connexions Internet, ne doivent être utilisés que pour l'exercice des activités de l'entreprise ou à d'autres fins instrumentales autorisées. L'employé doit veiller à toujours suivre les instructions d'utilisation des mots de passe et des codes qui lui sont attribués.
- b. Les usages abusifs des systèmes de communication de l'entreprise comprennent le traitement, la transmission, la récupération, l'accès, la visualisation, le stockage, l'impression et, en général, la diffusion de documents et de données qui sont frauduleux, harcelants, menaçants, illégaux, racistes, à caractère sexuel, obscènes, intimidants, diffamatoires ou en tout état de cause inappropriés à une conduite professionnelle.
- c. En outre, les actifs intellectuels de l'entreprise, qui sont de nature diverse et comprennent notamment les logiciels, la documentation technique et les inventions, doivent être traités avec le plus grand soin.
- d. Les actifs intellectuels créés par les Collaborateurs dans le cadre de leur travail sont transférés et cédés à la Société, conformément aux lois en vigueur et/ou au contrat de travail ou autre accord respectif, sans préjudice des exceptions prévues par les conventions internationales, lois locales ou accords particuliers. À la cessation du rapport de collaboration, tous les biens appartenant à la Société doivent être rendus, y compris les documents et supports contenant des informations exclusives de la Société. L'ancien Collaborateur reste quoi qu'il en soit soumis aux restrictions en matière d'utilisation et de divulgation d'informations appartenant à la Société.

2.12 - Conflit d'intérêts

Dans l'exercice de leurs activités, les Collaborateurs doivent éviter toute situation de conflit d'intérêts ou toute activité dans laquelle un intérêt autre que celui de la Société est poursuivi ou dans laquelle le Collaborateur profite personnellement, pour son propre compte ou pour le compte de tiers, d'opportunités d'affaires de la Société.

Tout Collaborateur qui s'estime en situation de conflit entre son intérêt personnel, pour son propre compte ou pour le compte de tiers, et l'intérêt de la Société, doit le signaler immédiatement par courrier électronique à l'adresse odv@brambati.it ou en déposant un message dans une enveloppe fermée dans les boîtes aux lettres

présentes dans le bâtiment des Bureaux de la Direction et dans l'Atelier dès qu'il l'apprend, sans préjudice des règles spécifiques prévues par le Code Civil italien.

En outre, les Collaborateurs et autres personnes ou entités ayant une possibilité objective d'influencer les décisions du consortium doivent absolument éviter d'utiliser, même implicitement, leur position pour influencer des décisions en leur faveur ou en faveur de parents, amis et connaissances à des fins purement personnelles de quelque nature qu'elles soient.

2.13 - Transparence

Chacun est tenu de ne pas accepter ni faire, pour lui-même ou pour autrui, de pressions, de recommandations ou d'avertissements qui pourraient être préjudiciables à la Société ou source d'avantages indus pour lui-même, pour la Société ou pour des tiers ; chacun est tenu de refuser et de ne pas faire de promesses d'offres indues d'argent ou d'autres avantages.

Aucun Collaborateur ne doit offrir de l'argent, des biens, des services ou des avantages de quelque nature que ce soit, ni au nom ou pour le compte de la Société, ni à titre personnel, à des employés de personnes, de sociétés ou d'organismes, ou à des personnes utilisées par ceux-ci, dans le but d'inciter, de rémunérer, d'empêcher ou en tout état de cause d'influencer tout acte ou fait dans l'intérêt de la Société.

Aucun Collaborateur ne peut solliciter ou accepter de l'argent, des biens, des services ou des avantages de quelque nature que ce soit de la part de fournisseurs ou de clients, en rapport avec son travail, sa personne ou en tout état de cause avec l'activité de la Société.

Nonobstant les dispositions du présent paragraphe, des cadeaux et objets promotionnels peuvent être offerts aux clients ou acceptés, à condition qu'ils n'excèdent pas la courtoisie normale et qu'ils aient en tout état de cause une valeur modique, toujours en conformité avec la loi ; ceci ne doit pas être interprété comme une recherche de faveurs.

2.14 - Confidentialité

Les personnes assurent la plus grande confidentialité en ce qui concerne les nouvelles et informations faisant partie du patrimoine de l'entreprise ou relatives à l'activité de la Société, dans le respect des dispositions légales, des règlements en vigueur et des procédures internes.

En outre, les personnes appartenant à la Société sont tenues de ne pas utiliser d'informations confidentielles à des fins non liées à l'exercice de leur activité.

À titre d'exemple et non exhaustif, les règles de précaution suivantes doivent être respectées :

- a. Ne divulguer à personne des informations que la Société n'a pas mises dans le domaine public, sauf aux personnes travaillant pour la Société qui ont accès dans le cadre de leur travail au type d'informations considéré et qui ont de bonnes raisons de les avoir ; ou aux autres personnes autorisées par la Société à les recevoir ; ou aux personnes auxquelles ces informations doivent être transmises compte tenu de leurs fonctions.
- b. Ne pas accéder, dupliquer, reproduire ou utiliser, directement ou indirectement,

des informations confidentielles, sauf dans le cadre de ses fonctions et de son travail.

- c. Si on a connaissance d'une utilisation ou d'un traitement illicite d'informations confidentielles, le signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique direct et collaborer pleinement pour les protéger.
- d. Ne pas stocker les informations de la Société sur des ordinateurs privés ou sur d'autres supports non fournis par la Société.
- e. S'il est nécessaire de communiquer des informations en dehors du siège de la Société à des fins professionnelles, ils faut les rapporter au siège dès que ces tâches ont été effectuées à l'extérieur.

3. APPLICATION DU CODE ÉTHIQUE

La Société s'engage à diffuser le Code Éthique à l'ensemble du personnel et des collaborateurs directs et indirects.

Toutes les personnes doivent avoir en leur possession le Code Éthique, connaître son contenu et respecter ses prescriptions.

4. VIOLATIONS ET MESURES DISCIPLINAIRES

Les dispositions du présent code font partie intégrante des obligations contractuelles contractées par le personnel, ainsi que par les personnes ayant des relations d'affaires avec la Société.

La violation des principes et des comportements indiqués dans le Code Éthique compromet le rapport de confiance entre la Société et les auteurs de la violation, qu'ils soient administrateurs, employés, consultants, collaborateurs, clients ou fournisseurs.

Les violations seront poursuivies par la Société de la manière suivante :

- En ce qui concerne les employés, par des mesures disciplinaires appropriées, indépendamment de l'éventuelle pertinence pénale des comportements et de l'ouverture d'une procédure pénale, dans les cas où les conduites constituent un délit. En particulier, les sanctions doivent être conformes aux règles et à la logique du contrat de travail appliqué.
- Les mesures disciplinaires peuvent aller de l'avertissement verbal ou écrit, à l'amende et à la suspension, voire, dans les cas les plus graves, au licenciement. La mesure disciplinaire est appliquée, le cas échéant, après la délivrance d'un document préalable contestant les faits et accordant à l'intéressé le droit de formuler d'éventuelles justifications de l'évènement.
- En ce qui concerne les consultants, les collaborateurs, les clients et les fournisseurs, des modalités spécifiques de résiliation du rapport contractuels seront mises en œuvres.
- Si le comportement d'un des membres du Conseil d'Administration (CA) viole les dispositions de la Direction, l'Organe de Surveillance en informera le Président du Conseil d'Administration. Le Président du CA évaluera ensuite la situation et prendra les mesures jugées appropriées, dans le respect de la réglementation en vigueur.

De plus, dans tous les cas cités, la Société se réserve le droit de réclamer l'indemnisation des dommages subis par celle-ci du fait de la violation des dispositions

contenues dans le Code Éthique par les personnes susmentionnées.

5. DISPOSITIONS FINALES

Toute modification et/ou tout complément impliquant une nouvelle édition du présent Code Éthique seront approuvés par le CA, tandis que les révisions seront signées par le Président du CA et communiqués sans délai aux Destinataires.

Signature pour approbation.

BRAMBATI S.p.A.