
Code de déontologie



CODE DE DÉONTOLOGIE

Sommaire

1. INTRODUCTION	3
1.1 MISSION.....	3
1.2 CODE DE DÉONTOLOGIE.....	3
1.3 RÉFÉRENCES ET APPROBATION	3
1.4 MISE EN OEUVRE.....	3
1.5 PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	3
2. DÉONTOLOGIE DES RAPPORTS PROFESSIONNELS	4
2.1 CONFORMITÉ AVEC LES LOIS ET RÉGLEMENTATIONS.....	4
2.2 RELATIONS AVEC LES CLIENTS	4
2.3 RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS.....	4
2.4 RELATIONS AVEC LES CONCURRENTS	5
2.5 RELATIONS AVEC LES COLLABORATEURS.....	5
2.6 RELATIONS AVEC LES COMMUNAUTÉS.....	6
3. RÈGLES DE CONDUITE	6
3.1 CONFORMITÉ AVEC LES PROCÉDURES DE L'ENTREPRISE	6
3.2 PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ	6
3.3 PROTECTION ET BONNE EXPLOITATION DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE.....	6
3.4 PROTECTION DES INFORMATIONS.....	7
3.5 CONFLIT D'INTÉRÊTS	7
4. CONFORMITÉ AVEC LE CODE DE DÉONTOLOGIE DE L'ENTREPRISE	8
4.1 AUTORITÉ DE VIGILANCE	8
4.2 MESURES DISCIPLINAIRES	8
4.2.1 MESURES POUR LES DIRECTEURS	8
4.2.2 MESURES POUR LES CADRES, EMPLOYÉS ET TRAVAILLEURS	8
4.2.3 MESURES POUR LES TIERS.....	8

1. INTRODUCTION

1.1 MISSION

La mission de Calzavara consiste à concevoir et à produire les infrastructures, les systèmes et les réseaux pour les secteurs de télécommunication et d'énergies renouvelables. Elle est accomplie par le développement de ses ressources humaines internes tout comme la reconnaissance et le professionnalisme de plus en plus salués au fil des ans dans les marchés nationaux et internationaux. Savoir satisfaire et apporter plus de valeur matérielle et immatérielle ajoutée à ses clients.

1.2 CODE DE DÉONTOLOGIE

Le document exprime les engagements et les responsabilités éthiques assumés dans l'exercice des activités professionnelles et les opérations commerciales par Calzavara et ses collaborateurs.

Le Code de déontologie représente le pilier des normes et procédures internes adoptées par Calzavara pour la mise en œuvre de la disposition énoncée dans le Décret-loi n°231 du 8 juin 2001 en matière de responsabilité administrative des entités juridiques.

1.3 RÉFÉRENCES ET APPROBATION

Le code de déontologie est tiré des directives stipulées par Confindustria, l'Association d'entreprise de fabrication italiennes, en conformité avec le Décret-loi n°231 du 8 juin 2001 indiqué en matière de responsabilité administrative des entités juridiques.

Le présent document a été approuvé par le Conseil d'administration le 9 septembre 2011.

1.4 MISE EN OEUVRE

Le Code de déontologie s'applique à Calzavara et à toutes les sociétés contrôlées par Calzavara et est donc contraignant pour tous les membres de son personnel.

Cet engagement vaut aussi pour tous ses conseillers, fournisseurs, clients et tous ceux qui instaurent un rapport avec Calzavara. La société n'instaurera, ni n'entretiendra une quelconque relation avec ceux qui n'adhèrent pas à ce principe.

1.5 PRINCIPES GÉNÉRAUX

Au fil des ans, Calzavara s'est consolidé une position dominante dans les secteurs ci-dessus grâce à sa capacité, sa compétence et son indépendance éprouvées, mais aussi à son souci des principes d'équité, de respect, honnêteté et de bon sens. Il s'agit des bases éthiques des normes de conduite et de travail de Calzavara.

Toutes les relations avec les employés, les clients, les partenaires, les collaborateurs, les concurrents, les fournisseurs et les collègues sont animées par ces valeurs.

Ce document ne veut pas recenser tous les cas d'intervention, mais veut simplement rappeler à chacun la nécessité de respecter ces principes éthiques dans le quotidien professionnel. D'après calzavara, l'entretien de relations professionnelles équitables et durables, qui repose sur le respect constant et strict des principes éthiques précités, anime un développement équilibré et prospère qui sourit aux employés, collaborateurs, clients et fournisseurs. Par ailleurs, un code réglementaire et disciplinaire interne a été mis au point par Calzavara. Le code interne, conformément au contrat de travail, comporte les principes de base, les dispositions et les sanctions dont la violation des dispositions est passible.

2. DÉONTOLOGIE DES RAPPORTS PROFESSIONNELS

2.1 CONFORMITÉ AVEC LES LOIS ET RÉGLEMENTATIONS

Calzavara opère en parfaite conformité avec les lois et règlements des pays où elle opère en conformité avec les principes du présent Code de déontologie et des procédures internes.

L'intégrité morale et le respect du principe illustré ci-dessus constituent un engagement constant de tous ceux qui instaurent une relation avec Calzavara et animent les comportements de toute l'entreprise. Les directeurs et les employés de Calzavara, ainsi que tous ceux qui opèrent avec Calzavara à différents titres, sont tenus dans l'exercice de leurs fonctions de prendre acte et de respecter les lois et règlements en vigueur dans tous les pays où Calzavara est implantée. L'attention et le respect des lois qui régissent la concurrence à l'échelle nationale et internationale s'inscrivent dans ce contexte.

Calzavara applique tous les principes et les règles de compatibilité pour fournir des informations financières exactes et complètes, mais aussi pour maintenir des contrôles et des procédures internes pour assurer la conformité des communications comptables et financières avec les règles en vigueur. Les employés doivent tout mettre en œuvre pour soutenir les efforts de la Société pour se conformer aux lois et règlements.

2.2 RELATIONS AVEC LES CLIENTS

L'activité de Calzavara place la satisfaction et la protection de ses clients au centre de ses propriétés, en retenant toutes les demandes qui visent une amélioration de la qualité des produits et services. Les politiques de qualité et environnementales tout comme la santé et la sécurité au travail s'alignent sur cet objectif.

Les relations avec les Autorités de ceux qui opèrent pour Calzavara doivent reposer sur le plus haut degré d'honnêteté, de transparence et de collaboration en pleine conformité avec les Lois, Règlements ainsi qu'avec leurs fonctions institutionnelles.

Dans tous les cas, les montants d'argent illégaux et les pots-de-vin sont interdits par Calzavara. Quel que soit le montant, il est toujours interdit de recevoir ou de donner de l'argent.

Les cadeaux personnels, ou les favoritismes, constituant une condition explicite ou implicite pour décrocher des contrats, le traitement ou les activités de connivence ne sont en règle générale pas autorisés.

Les cadeaux et les objets promotionnels peuvent être offerts aux clients si leur valeur ne dépasse pas les valeurs de courtoisie normales et doivent avoir une valeur proportionnelle à l'occasion du cadeau et doivent toujours être parfaitement respectueux des lois.

2.3 RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

Calzavara compte travailler avec des fournisseurs qualifiés et fiables, en mesure d'interagir en synergie avec ses employés dans un esprit de loyauté mutuelle, de transparence et de collaboration.

Si le fournisseur, dans l'exercice de son activité, adopte un comportement qui enfreint les principes généraux du présent Code de déontologie, Calzavara sera autorité à prendre les mesures appropriées qui l'écarteron de toute autre opportunité commerciale.

Les relations avec les fournisseurs qui sont régies par des principes de sens commun font l'objet d'un contrôle constant par Calzavara.

La signature de contrats avec les fournisseurs doit toujours être dans un esprit de clarté conformément aux procédures existantes. Avant d'effectuer une quelconque fourniture, les nouveaux fournisseurs seront contrôlés et évalués à partir de leurs références et leurs relations. Ces activités seront exercées même à l'aide de sociétés de marketing.

Les comportements de ceux qui tirent profit des avantages de la collaboration avec autrui sans pied d'égalité ne sont pas considérés comme éthiques.

Aucun employé ou directeur Calzavara n'est autorisé à recevoir ou à donner des montants d'argent ou des pots-de-vin de la part ou à des entrepreneurs, sous-traitants, consultants, prestataires ou fournisseurs.

2.4 RELATIONS AVEC LES CONCURRENTS

Calzavara compte préserver la valeur de concurrence loyale en réprimant les abus et les comportements collusifs, car elle a l'intime conviction que la concurrence offre une opportunité d'améliorer ses propres normes de qualité.

2.5 RELATIONS AVEC LES COLLABORATEURS

L'évaluation du personnel à embaucher est menée à partir de la correspondance entre le profil du candidat et celui de référence pour répondre aux attentes de l'entreprise conformément au principe d'égalité des chances de toutes les personnes impliquées.

Les informations requises portent uniquement sur la vérification des caractéristiques professionnelles, psychiques et comportementales visées dans le plus grand respect de la sphère privée et des opinions du candidat.

Le personnel est embauché uniquement avec des contrats de travail réguliers. Une fois que la relation de travail est instaurée, chaque nouvel employé reçoit toutes les informations nécessaires et utiles pour la bonne exécution des tâches et fonctions pour lesquelles il a été embauché. Dans les détails :

- Les caractéristiques de la fonction et des tâches à exécuter ;
- Les règles d'emploi et de rémunérations salariales sont fixées par la Convention collective nationale ;
- Règlements et procédures à suivre dans son activité professionnelle avec une attention particulière portée aux questions de sécurité et d'environnement.
- Politiques de qualité
- Politique de santé, de sécurité au travail et environnementale

Les décisions quant à la gestion et au développement des compétences professionnelles sont motivées par les capacités, le dévouement pour Calzavara comme par le mérite réel lors de l'exercice de l'activité confiée. Les cadres devront exploiter et optimiser toutes les compétences professionnelles disponibles dans la structure à l'aide de tous les outils d'exploitation mis à leur disposition. Cette méthode de travail joue en faveur de l'amélioration des compétences professionnelles et des intérêts de Calzavara.

La formation est dispensée selon les besoins spécifiques au travail pour le développement des compétences professionnelles. Une formation de base est prévue à des moments précis (à l'embauche d'un nouveau travailleur, pour un changement de poste, une présentation de nouvelles machines et/ou substances chimiques dangereuses, changements organisationnels, changements réglementaires etc.). Calzavara s'engage à préserver l'environnement ainsi que la santé et la sécurité des travailleurs à l'aide d'actions préventives conformes aux lois en vigueur ; elle s'engage à adapter le travail de la personne, surtout en termes de conception du lieu de travail et de sélection des outils et méthodes de travail. Calzavara tâche aussi d'améliorer l'efficacité des structures et des processus d'entreprise qui mènent à la production de produits finis, sans perdre de vue l'incidence écologique et l'utilisation sûre de ceux-ci.

Calzavara recueille et élabore des données personnelles sensibles et non sensibles de ses employés, des personnes physiques et des personnes morales qui entretiennent des relations avec Calzavara. S'il est prévu, ce traitement est effectué avec le consentement des personnes intéressées et selon les modalités et les limites prévues par le Décret-loi n° 196/2003. Toute recherche impliquant les idées, préférences, goûts personnels et, plus généralement, la vie privée des collaborateurs est interdite. Ces normes prévoient l'interdiction, sauf dans les cas prévus par la loi, de communiquer ou de divulguer des données personnelles sans le consentement préalable de la personne intéressée. Ces normes dictent aussi les règles qui permettent à chaque collaborateur de contrôler le respect des règles en matière de protection de la confidentialité. En particulier, Calzavara reconnaît les indications du garant au sujet de la protection des données personnelles figurant dans le document « Directives du garant pour la messagerie électronique et Internet » du 1er mars 2007. Calzavara s'engage à veiller à l'intégrité morale de ses collaborateurs en respectant leur droit à travailler dans des conditions respectueuses de la dignité humaine. C'est pour cela que Calzavara protège ses travailleurs de tout acte de violence psychologique et lutte contre tous les comportements discriminatoires ou hostiles. Tout collaborateur Calzavara qui estime avoir été victime de harcèlement ou de comportement discriminatoire en raison de son âge, son sexe, son orientation sexuelle, sa race, son état de santé actuel, sa nationalité, ses opinions politiques ou ses croyances religieuses etc.

peut le communiquer à l'Autorité de vigilance qui statuera si la violation du présent Code de déontologie est réelle.

2.6 RELATIONS AVEC LA COMMUNAUTÉ

La communication externe de Calzavara illustre le respect des lois, règlements et pratiques de conduite professionnelle et est effectuée avec clarté, transparence et diligence dans la protection des informations sensibles et des secrets industriels. Toutes les communications échangées à l'aide de présentations et de documentations promotionnelles doivent être plausibles et refléter les comportements à adopter établis par le présent Code de déontologie. Afin de garantir l'exhaustivité et la cohérence des informations, les relations entre Calzavara et les médias doivent être entretenues exclusivement par le Directeur général ou par un délégué du Directeur général, avec l'assistance éventuelle des fonctions responsables de ce domaine.

3. RÉGLES DE CONDUITE

3.1 CONFORMITÉ AVEC LES PROCÉDURES DE L'ENTREPRISE

Un système de qualité conforme aux critères des Normes ISO 9001 a été adopté par Calzavara. Le système de qualité décrit l'ensemble des processus, procédures, responsabilités et de l'organisation de l'entreprise qui est imposé aux collaborateurs.

En particulier, l'exécution de chaque opération, ou transaction, est clairement définie par les procédures d'entreprise afin de garantir l'évaluation de la légitimité, l'autorisation, la cohérence, l'adéquation, le bon enregistrement et la vérifiabilité de chaque opération, ou transaction, même sous l'angle de la bonne exploitation des ressources financières.

Le Conseil d'administration tout comme les fonctions corporatives s'engagent à faire mettre en application le Système de gestion de la qualité par chaque employé.

Chaque opération, ou transaction, devra être étayée par des informations adéquates, claires et complètes pour garder le contrôle des caractéristiques et des motifs de chaque opération ainsi que par une identification claire de ceux, à différentes étapes, qui ont autorisé, effectué, enregistré et contrôlé l'opération. Le respect des indications figurant dans les procédures favorise notamment la diffusion et la défense à tous les niveaux d'une culture de contrôle qui contribue à l'amélioration de la gestion et représente un outil supplémentaire pour l'action d'encadrement.

Toutes les violations des procédures d'entreprise et du Code de déontologie vont nuire à la relation de confiance instaurée entre Calzavara et ceux qui interagissent à différents titres avec Calzavara.

3.2 PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ

Calzavara garantit le respect de ses obligations en matière de santé et de sécurité des travailleurs en conformité avec les dispositions légales en vigueur, en particulier avec le Décret-loi n°81/08 et les suivants. Conformément aux dispositions de l'article n°20 du Décret-loi n°81/208, tous les employés doivent respecter les obligations principales en matière de santé et de sécurité, qui valent aussi pour leurs collègues. Calzavara a défini une politique environnementale, mais aussi une politique de santé et de sécurité qu'elle s'engage à suivre.

3.3 PROTECTION ET BONNE EXPLOITATION DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE

Plusieurs ressources, y compris les biens matériels, les informations exclusives et les biens intellectuels, sont détenues par Calzavara. Outre le fait de protéger les marchandises qui lui a été confiées, chaque employé et chaque collaborateur doivent contribuer à la protection des autres ressources de l'entreprise.

En cas de perte ou de risque de perte, ou de risque de détérioration des biens de l'entreprise, chaque collaborateur a le devoir et la responsabilité de communiquer au plus vite le fait ou les faits qui ont, ou auraient pu causer une perte et/ou une détérioration d'une ressource de l'entreprise. Cette communication doit s'adresser à son propre supérieure ou à l'Autorité de vigilance. Tous les employés et collaborateurs doivent se plier aux normes internes (Testo Unico Aziendale) qui décrivent les comportements à adopter et

le bon usage des outils informatiques ou non informatiques mis à leur disposition par l'Entreprise.

En particulier, les systèmes de communication d'entreprise, y compris les connexions Internet, doivent être utilisés exclusivement pour l'exécution des activités professionnelles ou pour d'autres raisons qui ont été autorisées par la direction, une directive ou une instruction spécifique à Calzavara. L'employé doit toujours suivre les instructions sur l'utilisation des mots de passe et codes qui lui sont attribués.

On peut citer parmi les mauvaises utilisations des systèmes de communication de l'entreprise l'élaboration, la transmission, la récupération, l'accès, la visualisation, le stockage, l'impression et plus généralement la diffusion de contenus illégaux, outranciers, menaçants, illégaux, racistes, à connotation sexuelle, obscènes, intimidants, calomnieux ou contraires à un comportement professionnel.

De plus, les biens intellectuels de Calzavara, y compris les progiciels, la documentation technique et les inventions doivent être traitées avec la diligence et la confidentialité requises.

Les biens intellectuels créés par les employés dans l'exercice de leurs activités professionnelles sont transférés et remis à Calzavara, en conformité avec les lois en vigueur et/ou le contrat de travail de travail correspondant ou tout autre accord, aux exceptions près prévues par les conventions internationales, les législations locales et les accords particuliers. A la fin du contrat de travail, toutes les marchandises appartenant à Calzavara, qu'elle qu'en soit la nature, doivent être restituées à Calzavara. L'ancien collaborateur reste soumis aux restrictions d'utilisation et de divulgation des informations appartenant à Calzavara.

3.4 PROTECTION DES INFORMATIONS

Les collaborateurs de Calzavara ont accès aux informations appartenant à Calzavara et à celles appartenant à des tiers. Les informations peuvent avoir un type différent (financier, technique, commercial etc.). L'accès, l'utilisation et la divulgation des informations, si elles ne sont pas dûment autorisées, peuvent porter préjudice à Calzavara ou à des tiers. Par conséquent, l'accès, l'utilisation et la divulgation de ces informations sont interdits aux collaborateurs dépourvus d'autorisation préalable.

Une liste non exhaustive des règles visant à protéger les informations est rapportée comme suit :

- interdiction de divulguer des informations qui n'ont pas été rendues publiques par Calzavara sauf :
 - les personnes qui travaillent pour Calzavara et ont accès à ces informations pendant leur service ;
 - d'autres personnes autorisées par Calzavara à recevoir ces informations ;
 - les personnes auxquelles ces informations doivent être transférées conformément à ce que leur mission prévoit.
- interdiction d'obtenir, de dupliquer, de reproduire ou d'utiliser, directement ou indirectement, appartenant à Calzavara, si cela n'est pas du ressort des propres tâches et activités ;
- dès la prise de connaissance d'une utilisation, ou d'un traitement, illégale des informations confidentielles, obligation de la communiquer rapidement au supérieur et de collaborer complètement à leur protection ;
- interdiction de sauvegarder les informations de Calzavara sur des ordinateurs privés ou d'autres supports pas fournis par Calzavara ;
- si, pour des motifs personnels, les informations doivent sortir du siège social de Calzavara, il faut obligatoirement les retourner au sein de Calzavara dès que ces tâches externes ont été achevées.

3.5 CONFLIT D'INTÉRÊT

Toute activité incompatible, ou qui semble incompatible avec l'intérêt de l'entreprise, est considérée comme un conflit d'intérêt. Toute sorte de conflit d'intérêt apparent ou réel en violation avec ce Code de déontologie doit être portée à l'attention de l'Autorité de vigilance.

Les employés ne sont pas autorisés à travailler ou à fournir des informations ou des conseils techniques, de manière directe ou indirecte, aux concurrents, ou à exercer des activités contraires aux intérêts économiques de Calzavara, y compris le travail pour un fournisseur.

Il est inacceptable qu'un employé utilise les listes de clients ou les contacts de Calzavara pour faire la promotion de ses propres produits ou services ou ceux d'un tiers, mais s'ils n'entrent pas en concurrence

avec les produits et services Calzavara.

Les employés doivent s'abstenir de toute sorte de participation financière dans les sociétés qui peuvent entrer en conflit avec les intérêts de Calzavara.

4. CONFORMITÉ AVEC LE CODE DE DÉONTOLOGIE DE L'ENTREPRISE

Chacun est responsable de ses propres agissements et de sa propre conduite. Par ailleurs, vu que les Chefs de secteur doivent montrer l'exemple à leurs collaborateurs, ils doivent être sensibilisés aux valeurs prônées par ce Code de déontologie et à leur mise en application. Il convient de rappeler que personne n'est investi de l'autorité de violer ou de demander de violer ce Code. Toute tentative dans ce sens est passible d'une action disciplinaire immédiate.

4.1 AUTORITÉ DE VIGILANCE

L'Autorité de vigilance est nommée par le Conseil d'administration de Calzavara pour exercer notamment, malgré des autorisations spécifiques, les activités suivantes :

- Vérifier la bonne mise en œuvre du Code de déontologie ;
- Gérer tous les aspects relatifs à la connaissance et à la mise en œuvre du Code de déontologie ;
- Recevoir toutes les communications sur les violations du Code de déontologie, en garantissant la confidentialité des sources d'informations,
- Assurer la mise à jour du Code de déontologie

Les cadres sont tenus de vérifier la bonne application du Code de déontologie par des mesures disciplinaires appropriées. Les cadres ne sont pas autorisés à ignorer les comportements illégaux.

Chacun doit communiquer à son propre supérieur ou à l'Autorité de vigilance des comportements, qu'il croit de bonne foi, contraires à la Loi ou au Code de déontologie. En cas d'implication du supérieur hiérarchique ou si celui-ci ne peut, ni ne veut résoudre le problème, le fait doit être remonté au Cadre de plus haut rang. Les cadres doivent affronter ces situations et redoubler d'efforts pour apporter une solution satisfaisante alignée sur les valeurs éthiques de Calzavara, mais aussi sur les lois et règlements.

4.2 MESURES DISCIPLINAIRES

Le respect des normes du présent Code de déontologie s'inscrit au centre des obligations contractuelles des employés et collaborateurs de Calzavara.

Calzavara a même prévu un système de sanctions figurant dans le « Testo Unico Aziendale » qui sera mis en œuvre en cas de violation du présent Code de déontologie.

4.2.1 MESURES POUR LES DIRECTEURS

En cas de violation du présent Code de déontologie par les Autorités publiques, l'Autorité de vigilance préviendra en temps opportun le Conseil d'administration de Calzavara afin de prendre les mesures appropriées dans le respect des lois et règlements en vigueur.

4.2.2 MESURES POUR LES CADRES, EMPLOYÉS ET TRAVAILLEURS

Les mesures disciplinaires prévues pour les cadres, employés et travailleurs manuels sont celles prévues par les conventions de travail collectives nationales spécifiques et dûment rapportées dans le « Testo Unico aziendale ».

4.2.3 MESURES POUR LES TIERS

Les mesures disciplinaires prévues pour les tiers, les personnes physiques ou les organismes professionnels, qui entretiennent des relations contractuelles avec Calzavara consistent en la résiliation des relations contractuelles, hormis le droit au dédommagement.