

SOMMAIRE

1	LE CODE DE DÉONTOLOGIE.....	3
2	DESTINATAIRES DU CODE	5
3	LES PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	6
	3.1 RESPECT ET CONFIDENTIALITÉ.....	6
	3.2 IMPARTIALITÉ	6
	3.3 TRANSPARENCE	6
	3.4 VÉRITÉ	7
	3.5 HONNÊTETÉ ET LÉGALITÉ	7
	3.6 CONFIANCE ET LOYAUTÉ	7
	3.7 ÉQUITÉ ET CORRECTION	8
	3.8 COLLABORATION	8
	3.9 RESPECT DE LA DIGNITÉ DES PERSONNES ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES	8
	3.10 DILIGENCE ET PROFESSIONNALISME.....	8
	3.11 PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE.....	9
	3.12 PROTECTION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ	9
	3.13 CRITÈRES DE CONDUITE	9
4	LA PRÉVENTION DES CRIMES EN VERTU DU DÉCRET LÉGISLATIF N° 231/2001	
	10	
	4.1 LES SYSTÈMES DE CONTRÔLE INTERNE.....	10
	4.2 RÈGLES DE CONDUITE.....	10
	4.2.1 RELATIONS AVEC L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	10
	4.2.2 CONFLITS D'INTÉRÊTS	11
	4.2.3 RELATIONS AVEC LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS, PÉDOPORNOGRAPHIE ET TOURISME SEXUEL.....	12
	4.2.4 ARGENT COMPTANT ET PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET INDUSTRIELLE	12
	4.2.5 RÉDACTION DES ÉTATS FINANCIERS.....	13
	4.2.6 PROTECTION DE L'ORDRE DÉMOCRATIQUE, MUTILATIONS GÉNITALES FÉMININES ET CRIME ORGANISÉ.....	13
	4.2.7 RECYCLAGE ET RECEL	13
	4.2.8 DROITS D'AUTEUR.....	14
	4.2.9 ACCÈS AUX SYSTÈMES INFORMATIQUES ET TÉLÉMATIQUES.....	14

4.2.10	PROTECTION ENVERS L'ADMINISTRATION DE LA JUSTICE	14
4.2.11	PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT.....	15
4.2.12	MAÎTRISE DES FLUX FINANCIERS	15
4.2.13	OBLIGATIONS FISCALES.....	15
4.2.14	CONFORMITÉ DOUANIÈRE.....	16

5 RELATIONS AVEC LE PERSONNEL, LES PARTIES PRENANTES, LES FOURNISSEURS ET LES CLIENTS 17

5.1	RELATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES	17
5.2	RELATIONS ENTRE LES ORGANES DE LA SOCIÉTÉ	17
5.3	RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES	17
5.4	RELATIONS AVEC LES RESSOURCES HUMAINES ET LA SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL.....	18
5.5	DEVOIRS DES EMPLOYÉS ET COLLABORATEURS - RELATIONS SYNDICALES - RELATIONS AVEC LA PRESSE.....	19
5.6	RELATIONS AVEC LES CLIENTS	20
5.7	RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS - DEVOIRS DES FOURNISSEURS	21

1 LE CODE DE DÉONTOLOGIE

Ce code de déontologie énonce les principes qui inspirent la société quant à prévenir la commission d'infractions conformément au décret législatif n° 231/2001, élément préalable à la responsabilité administrative de celle-ci, et garantir la conformité de chaque aspect de l'activité de la société aux principes fondamentaux du système juridique. Ce document exprime les engagements et les règles de conduite auxquels les administrateurs, organes sociaux, employés et collaborateurs de la société souscrivent dans la conduite des affaires et dans l'exercice de leurs fonctions au sein de la société ou pour son compte.

Le code de déontologie vise à garantir la conformité des opérations, de la conduite et du *modus operandi* de la société, tant dans les relations internes que dans les relations avec des sujets externes, aux principes généraux énoncés ci-dessous, dans le plein respect des lois et des règlements en vigueur, ainsi que dans le respect des procédures de l'entreprise. Le code de déontologie, en tant qu'élément fondamental et essentiel du système d'entreprise 231, et spécifiquement formulé en raison des particularités et des besoins de CALZAVARA S.P.A., intègre, bien que sans les remplacer, l'ancien « Règlement d'entreprise », la « Réglementation des systèmes informatiques » et les « Procédures des notes de frais », lesquels résument les principes fondamentaux de conduite, les dispositions de gestion des situations particulières et les sanctions susceptibles d'être prononcées suite au non-respect de ces dispositions. Toute personne liée de quelque manière que ce soit à la société est tenue de connaître ce code de déontologie, de contribuer à sa mise en œuvre en conformant rapidement et strictement ses actes quotidiens à ses dispositions, outre signaler, selon les modalités prévues dans le modèle, tout manquement et violation. La société s'engage à promouvoir la connaissance de ce code par ses destinataires, en réalisant des actions spécifiques de formation et de sensibilisation, et met en place les mesures appropriées pour garantir son application pleine et effective. Elle se réserve également le droit de ne pas établir ou poursuivre de relations d'affaires avec toute personne qui refuserait de se conformer aux principes de ce code, ou qui n'entendrait pas s'aligner sur le principe du respect rigoureux de toutes les réglementations applicables. Tout comportement contraire à la lettre et à l'esprit du code de déontologie sera sanctionné conformément aux dispositions du régime disciplinaire. En ce sens, ce qui suit sera considéré comme significatif et punissable en cas de survenance durant l'exercice de l'activité de travail :

- violations qui intègrent les types d'infractions sous-jacentes visées dans le décret législatif n° 231/2001, commises ou tentées ;
- violations qui intègrent d'autres types d'infractions visées au code pénal italien, commises ou tentées ;

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 3	2022

- violations qui, sans être constitutives d'infractions, sont contraires aux règles et principes du code de déontologie.

Les violations indiquées ci-dessus seront sanctionnées conformément au régime disciplinaire quel que soient les éventuelles procédures pénales parallèles, et sans préjudice de l'action en dommages et intérêts.

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 4	2022

2 DESTINATAIRES DU CODE

Les destinataires du code sont toutes les personnes qui participent directement ou indirectement à l'activité de l'entreprise, à quelque titre que ce soit, de façon permanente ou temporaire : membres des organes sociaux, administrateurs, gérants, actionnaires, employés, collaborateurs, clients et fournisseurs et autres tierces parties avec lesquelles CALZAVARA S.P.A. entretient des relations contractuelles pour la réalisation des objectifs de l'entreprise, telles à devoir être considérées comme faisant partie d'une relation de confiance avec la société, ainsi qu'avec les sociétés qu'elle contrôle. La société considère que le respect des règles figurant dans le code de déontologie fait partie intégrante et essentielle des tâches confiées et des obligations contractuelles découlant, vis-à-vis des employés, des relations de travail, également conformément à l'article 2104 du Code civil italien, et vis-à-vis des collaborateurs non soumis aux réglementations contractuelles respectives. La violation des règles mentionnées ci-dessus constituera le non-respect des obligations découlant de la relation de travail ou de collaboration, avec toutes les conséquences légales ou contractuelles qui s'en suivent, tel qu'indiqué ci-dessous. La société, en les personnes de ses cadres supérieurs, s'engage également à garantir des programmes de formation adéquats ainsi que la diffusion du code de déontologie à toutes les personnes concernées. La société s'engage à la vérification périodique et mise à jour éventuelle de celui-ci, dans une optique de prévention continue de commission des hypothèses de crime prévues dans le modèle conformément au décret législatif 231/2001.

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 5	2022

3 LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

3.1 RESPECT ET CONFIDENTIALITÉ

Le traitement des données personnelles relatives au personnel en relation, à quelque titre que ce soit, avec la société, les clients et les fournisseurs, doit respecter la législation sur la vie privée et la confidentialité et être orienté vers le respect de la dignité de l'intéressé(e). Les informations acquises par les employés et collaborateurs appartiennent à la société et ne peuvent être utilisées, communiquées ou divulguées sans autorisation spécifique. La société prend les mesures appropriées pour protéger les informations acquises et conservées dans ses archives au format papier ou informatique. Les informations acquises doivent être utilisées à des fins directement liées à l'exercice de l'activité de l'entreprise. La société interdit les déclarations et les comportements préjudiciables aux croyances et préférences morales ou personnelles de chaque personne. La société s'engage à éviter toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe, les préférences sexuelles, l'état de santé, la race, la nationalité, les opinions politiques, l'appartenance syndicale et les convictions religieuses. La communication, à l'extérieur, d'informations relatives à la société, par quelque moyen que ce soit, est réservée aux personnes morales qui en ont la charge, et est conforme aux principes de vérité et d'exhaustivité.

3.2 IMPARTIALITÉ

La société, dans tous les aspects de la vie et de l'activité sociale, n'accorde aucun traitement préférentiel à qui que ce soit. Le principe s'applique à tous les sujets, publics et privés. La société rejette toute forme de pression, en provenance de qui que ce soit, visant à perturber le déroulement de l'activité dans le respect des règles positives et des procédures de l'entreprise.

3.3 TRANSPARENCE

La société s'engage à transmettre des informations complètes, transparentes, compréhensibles et exactes, tant dans le cours normal des affaires de la société qu'à l'occasion de contrôles et de vérifications. La transparence est le fondement de la loyauté des relations et permet à toutes les parties concernées de prendre des décisions éclairées, en ayant connaissance des faits et des intérêts en jeu. Dans les relations bilatérales, la transparence est recherchée par la stipulation de négociations claires et compréhensibles pour les parties. Chaque opération et transaction doit être correctement enregistrée, autorisée, vérifiable, légitime, cohérente et congruente. Il doit être possible, à tout moment, de vérifier le processus de prise de décision, d'autorisation et d'exécution, en identifiant les sujets concernés.

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 6	2022

3.4 VÉRITÉ

Le critère de vérité est la base des rapports quotidiens internes et externes et des informations fournies à quiconque. La conduite en matière comptable et l'information sur les faits administratifs s'inspirent des critères de véracité et d'exhaustivité de toutes les informations, et pas seulement de celles requises par la loi ou dans le cadre de l'obtention de certifications. CALZAVARA S.P.A. applique les principes et critères comptables destinés à fournir une information financière exacte et complète et à maintenir des contrôles et des processus propres à garantir que la comptabilité et les communications financières soient conformes aux dispositions de la loi en vigueur.

3.5 HONNÊTETÉ ET LÉGALITÉ

L'honnêteté est la base de la réputation de l'entreprise et fait partie de l'héritage moral de la société. L'activité exercée par les organes sociaux, les dirigeants, les employés et les collaborateurs est conforme aux lois en vigueur dans tous les pays où la société opère, à ce code, aux réglementations internes et externes et aux procédures de l'entreprise. Ce principe s'applique également aux consultants, fournisseurs et clients. La violation du droit pénal dans l'exercice du travail au sein de la société, quel que soit le bien juridique protégé et également en dehors des hypothèses visées dans le décret législatif n° 231/2001, constitue une faute disciplinaire et est sanctionnée conformément au régime disciplinaire. La poursuite de l'intérêt social, quelle qu'en soit la finalité, ne pourra en aucun cas justifier une action non conforme aux règles énoncées ci-dessus.

3.6 CONFIANCE ET LOYAUTÉ

La société favorise un climat de confiance. Les relations internes et externes sont fondées sur la confiance mutuelle. Les relations internes sont fondées sur la loyauté et sur la reconnaissance de la bonne foi de chacun. L'employé de bonne foi travaille avec engagement et poursuit l'excellence substantielle, et pas seulement la correction formelle de sa tâche. Dans cette perspective, l'employé ne place pas son avantage individuel ou son activité en tant qu'individu avant les objectifs de l'entreprise, conformément aux dispositions de ce code. Le personnel, à tous les niveaux, ne prend pas de décisions en conflit d'intérêts avec la société. La concurrence loyale constitue et inspire l'activité de la société, dans le plein respect de la législation en vigueur et des procédures de l'entreprise.

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 7	2022

3.7 ÉQUITÉ ET CORRECTION

La société garantit aux membres des organes sociaux, au personnel à tout niveau, aux collaborateurs à quelque titre que ce soit et aux interlocuteurs, des relations fondées sur l'égalité de traitement et sur la juste reconnaissance des mérites, avec équilibrage des intérêts en présence. La société protège les libertés et les droits fondamentaux reconnus par la Charte constitutionnelle.

3.8 COLLABORATION

La société reconnaît la valeur de la collaboration entre tous les participants à l'entreprise et favorise l'esprit d'équipe. La valeur de la collaboration est privilégiée auprès de tous les interlocuteurs, lesquels se voient proposer des conditions et des pratiques visant le dialogue et l'écoute mutuelle. La société valorise les principes de séparation des rôles et de travail en équipe, principes clés 231, en vue d'améliorer l'efficacité de l'activité ainsi que la valorisation de l'individu.

3.9 RESPECT DE LA DIGNITÉ DES PERSONNES ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

La société promeut l'égalité des chances et le respect entre les personnes. Elle s'est toujours engagée à ne pratiquer aucune forme de discrimination en termes de race, de croyance religieuse, d'opinion politique ou syndicale, d'âge, d'état de santé, d'orientation sexuelle, et en général concernant tout ce qui touche à la plus intime caractérisation de la personne. Elle soutient et promeut la diversité, synonyme de croissance et d'amélioration continue.

3.10 DILIGENCE ET PROFESSIONNALISME

La société oriente ses activités vers des normes de qualité élevées de son processus de gestion et de production, de ses traitements et des services connexes. Les contrats et les missions doivent être stipulés selon les dispositions convenues entre les parties, et impliquent l'engagement des collaborateurs pour la meilleure exécution possible, avec utilisation de leurs meilleures compétences. La société estime que la contribution individuelle et collective aux processus de travail et à leur amélioration est un élément indispensable au développement de l'entreprise et à la valorisation des personnes. La société favorise le développement du professionnalisme par des programmes de formation à tous les niveaux. En ce sens, elle reconnaît la formation comme une valeur significative dans le développement des compétences individuelles et de la société, au cœur de leur synergie.

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 8	2022

3.11 PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

La société s'inspire du plus grand respect de l'environnement, pour la protection de tous ses interlocuteurs. Elle s'engage à l'amélioration continue des pratiques de travail, à la fois pour assurer le respect de la législation en vigueur et pour adopter les meilleures solutions à la lumière des meilleures techniques disponibles.

3.12 PROTECTION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ

La société garantit des conditions de travail respectueuses de la dignité de la personne, en veillant au respect de la législation en vigueur en matière de prévention et de protection, et en recherchant le bien-être au travail. La société vise l'amélioration continue du lieu de travail en termes de santé et de sécurité, et implique l'ensemble du personnel, dans le cadre de leurs fonctions respectives, dans la démarche de prévention des risques vis-à-vis de tous les interlocuteurs.

3.13 CRITÈRES DE CONDUITE

Les critères de conduite sont des lignes directrices qui doivent orienter les actions quotidiennes des destinataires du code et le développement de procédures internes dans le but de prévenir la commission d'infractions conformément au décret législatif n° 231/2001. Chaque opération ou transaction est rigoureusement contrôlée en prévoyant une phase d'enregistrement, d'autorisation et de contrôle de celle-ci. Tout cela se produit de manière légitime, cohérente et congruente : un enregistrement adéquat soutenu par une documentation cohérente permet de contrôler toutes les activités de l'entreprise. Les critères de conduite, lesquels couvrent à la fois les relations avec les employés et avec les entités externes (collaborateurs, administration publique, etc.), s'inspirent du principe de transparence et de traçabilité.

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 9	2022

4 LA PRÉVENTION DES CRIMES EN VERTU DU DÉCRET LÉGISLATIF N° 231/2001

4.1 LES SYSTÈMES DE CONTRÔLE INTERNE

La société adopte des protocoles de contrôle destinés à assurer le respect des principes énoncés. Un système de contrôle hiérarchique est en place, cohérent avec l'organigramme et les délégations de fonctions. Les sujets spécifiquement délégués réalisent des audits périodiques auprès des personnes concernées afin de contrôler le respect de ce code et du modèle applicable par tous les destinataires. De plus et en particulier, dans le régime disciplinaire adopté par CALZAVARA S.P.A. selon le modèle d'organisation et de gestion et ce code de déontologie, tous les types de violation des préceptes énoncés ci-dessous sont prévus de manière générale, bien qu'analytique. Ce même document prévoit également l'application de sanctions spécifiques à l'occasion du constat de violation, ou d'un acte prodromique en cas de violation des principes généraux et des règles de conduite figurant dans le modèle adopté, suivant une procédure spécifique empruntée de la réglementation sectorielle en fonction de la qualification ou de la qualité subjective du contrevenant présumé. Le régime disciplinaire reflète les valeurs de la société et vise à réprimer la commission de toute infraction selon les principes de proportionnalité, de justice et de transparence, dans le respect du droit applicable et des droits du suspect.

4.2 RÈGLES DE CONDUITE

4.2.1 RELATIONS AVEC L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

La société s'engage à collaborer avec les organes centraux et périphériques de l'administration publique, en fournissant des informations claires, complètes et ponctuelles, et à suivre une conduite transparente et respectueuse de l'interlocuteur public. Les contacts avec l'administration publique et la prise d'engagements avec elle sont réservés aux personnes en étant spécifiquement chargées au sein de la société, sauf éventuelles délégations, dans le strict respect des procédures élaborées conformément à la loi et aux bons usages commerciaux. La documentation relative à tous les contacts avec l'administration publique doit être conservée, afin de permettre la reconstitution de la procédure ayant conduit à son issue et à l'identification des parties impliquées. Les procédures de l'entreprise séparent les rôles et fonctions des personnes chargées des différentes étapes des procédures. Les personnes traitant directement avec l'administration publique ne sont généralement pas les mêmes que celles ayant accès direct aux ressources financières. À titre d'exemple, les procédures de l'entreprise relatives aux appels d'offres, aux

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 10	2022

contrats, aux autorisations, aux concessions, aux licences, aux demandes de financement ou de contribution, aux relations avec le fisc, avec les autorités judiciaires civiles, pénales et administratives, avec les organismes chargés de la protection de l'environnement et de la sécurité sur le lieu de travail, doivent être gérées selon les procédures de l'entreprise.

Dans les relations avec l'administration publique, tout le personnel de la société, employé ou non, doit s'abstenir d'offrir, même par l'intermédiaire d'un tiers, de l'argent ou d'autres avantages à l'agent public concerné, aux membres de sa famille ou aux personnes qui lui sont liées de quelque manière que ce soit, et ne doivent pas tisser des relations personnelles de faveur dans le but de conditionner leur activité ou leur objectivité. L'utilité, notamment, pourrait consister, par exemple, à proposer des emplois ou des opportunités commerciales pouvant bénéficier aux agents publics à titre personnel, ou à proposer des promotions d'entreprise réservées aux seuls employés, ou encore à la prise en charge de frais de déplacement. Il est interdit de solliciter ou d'obtenir des informations confidentielles susceptibles de compromettre l'intégrité ou la réputation des deux parties.

CALZAVARA S.P.A. rejette tout comportement susceptible d'être interprété comme une promesse ou une offre de paiements, de biens ou d'autres avantages, dans le but de favoriser ses propres intérêts et d'en tirer profit. Les hommages et les cadeaux ne sont autorisés que dans le respect des procédures du modèle d'organisation, s'ils sont d'une valeur adéquate et s'ils ne peuvent être compris comme un instrument visant à recevoir des faveurs illégitimes, et toujours avec l'autorisation préalable des administrateurs. Dans cette même logique, la société refuse la sollicitation de faveurs, cadeaux ou facilités de quelque nature que ce soit de la part des représentants de l'administration publique.

Tout employé recevant des propositions d'avantages ou des menaces de dommages injustes pour la société ou pour lui-même, de la part d'agents publics, d'agents du service public ou de façon générale, d'employés de l'administration publique, doit le signaler immédiatement à au conseil de surveillance. Si la société devait recevoir des contributions, subventions ou prêts de l'État, d'organismes publics ou de la Communauté Européenne, elle s'engage alors à les utiliser conformément à leur destination type et à présenter, aux fins de décaissement, des documents et déclarations véridiques et complets.

4.2.2 CONFLITS D'INTÉRÊTS

L'ensemble du personnel, employé ou non, et les organismes sociaux doivent agir dans l'exercice de l'activité dans l'intérêt exclusif de la société, et s'abstenir d'agir en cas de conflit entre l'objet social et la sphère personnelle. Le conflit, même potentiel, devra être communiqué à la société et au conseil de surveillance. Il est interdit à quiconque d'utiliser sa propre position au sein de la

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 11	2022

société pour acquérir des avantages personnels de quelque nature que ce soit. Tout conflit d'intérêts réel ou perçu en violation de ce code de déontologie doit être signalé au conseil de surveillance.

4.2.3 RELATIONS AVEC LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS, PÉDOPORNOGRAPHIE ET TOURISME SEXUEL

Dans le cas où la société emploie des travailleurs étrangers, elle vérifie qu'ils résident régulièrement en Italie et qu'ils observent des heures de travail normales, lesquelles doivent être régulièrement rémunérées. La société déplore le travail non déclaré.

La société emploie exclusivement des personnes qui choisissent librement d'y travailler, déplorant toute forme d'asservissement. Elle sélectionne avec soin ses partenaires étrangers afin d'empêcher la commission de tels crimes dans les pays à risque. La société déplore les pratiques de traite des personnes étrangères et d'achat ou de vente d'esclaves. La société répudie également la pédopornographie, même virtuelle, et veille à ce que ces contenus ne soient pas accessibles depuis les locaux de la société, et afin de punir quiconque abuse des outils de l'entreprise pour trouver du matériel pédopornographique. Toute violation de ce principe est sanctionnée conformément au régime disciplinaire, sans préjudice des actions en dommages et intérêts et de toute procédure pénale. La société n'entretient pas de relations allant au-delà de la pratique commerciale stricte et normale avec des pays connus pour pratiquer le tourisme sexuel.

4.2.4 ARGENT COMPTANT ET PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET INDUSTRIELLE

Dans la mesure où la société n'effectue aucune transaction avec des particuliers, les seules entrées d'argent liquide proviennent de sources qualifiées, telles que les banques. CALZAVARA S.P.A. décourage dans tous les cas les mouvements d'espèces. La société vérifie que les billets traités sont réguliers et non contrefaits ou altérés. Elle réserve la même attention aux droits de timbre et aux cartes de crédit publiques. La société réduit les dépenses en espèces au minimum possible, et uniquement pour les petites dépenses courantes, préférant le paiement électronique, généralement par virement bancaire. CALZAVARA S.P.A. est consciente de l'importance de la propriété intellectuelle et industrielle et, pour cette raison, respecte et protège le contenu de toute forme lui étant propre et appartenant à autrui, qu'il s'agisse de droits d'auteur, de brevets, de marques, etc. La société condamne et interdit clairement tout comportement visant à utiliser ou à mettre à la disposition du public, sans en avoir le droit, une œuvre de l'esprit protégée, ou partie de celle-ci, tout comportement/acte visant à l'utilisation de secrets commerciaux d'autrui, l'utilisation, pour quelque raison que ce soit, d'équipements, de produits ou de composants dans

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 12	2022

le but de contourner les mesures technologiques visant à protéger les œuvres de l'esprit. Elle condamne et interdit également la reproduction abusive visant à imiter ou à falsifier des marques, signes distinctifs, brevets, dessins ou modèles industriels de tiers et l'usage, dans le cadre industriel et/ou commercial, de marques, signes distinctifs, brevets, dessins ou modèles industriels non légalement utilisables ni apposés ou contrefaits par des tiers.

4.2.5 RÉDACTION DES ÉTATS FINANCIERS

Tous les sujets intervenant dans l'établissement des états financiers s'inspirent des principes généraux d'exhaustivité, de correction, de diligence et de transparence, et sont formés aux notions relatives à la constitution dudit document social.

Les administrateurs, notamment, sont formés sur leurs obligations légales, sur les délits sociaux (civils et pénaux, compte tenu également des modifications introduites par la Loi 69/2015), et sur les cas de conflit d'intérêts. Les commissaires aux comptes exercent les missions prévues par la loi avec correction et honnêteté. Ils veillent au respect de la loi et de l'acte constitutif dans les activités des cadres supérieurs de la société. Ils recueillent les réclamations présentées par les intéressés concernant les irrégularités de gestion. Les rapports sont communiqués au conseil de surveillance, dans le cadre de ses compétences. Toute violation des principes mentionnés est également sanctionnée comme une faute disciplinaire, sans préjudice des actions ultérieures que la société pourrait entreprendre en dommages et intérêts et de toutes conséquences pénales.

4.2.6 PROTECTION DE L'ORDRE DÉMOCRATIQUE, MUTILATIONS GÉNITALES FÉMININES ET CRIME ORGANISÉ

La société déplore tout fait subversif de l'ordre démocratique. Toute violation de ce principe est sanctionnée civilement et pénalement et constitue une faute disciplinaire. La société déplore les pratiques de mutilation des organes génitaux féminins, et veille à sélectionner avec soin ses homologues étrangers dans les pays où ces pratiques existent. La société déplore également les délits d'association de malfaiteurs, notamment mafieuse, quels qu'en soient les délits aux fins de l'association elle-même, l'enlèvement à des fins d'extorsion, le trafic de stupéfiants et d'armes de guerre. La simple facilitation d'un tel comportement constitue une infraction à ce code et une faute disciplinaire.

4.2.7 RECYCLAGE ET RECEL

La société déplore les pratiques de blanchiment d'argent, de recel et d'auto-blanchiment, et contrôle l'origine de l'argent et des biens achetés par l'intermédiaire de tiers par le biais de procédures spécifiques. En particulier, il est garanti que les biens achetés sont accompagnés d'une

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 13	2022

facturation régulière du fabricant ou du revendeur agréé, dans le cadre d'une relation contractuelle régulière, et avec la fourniture de garanties appropriées. Les marchandises ne pouvant être tracées ne sont pas achetées. Les contrôles effectués doivent être documentés par écrit, afin de pouvoir reconstruire les contrôles effectués et les personnes qui les ont effectués. Les fournisseurs font l'objet d'un suivi particulier avant la stipulation des contrats, selon les procédures de l'entreprise. En particulier, il est procédé à la vérification de l'intégrité et du professionnalisme des nouveaux fournisseurs sélectionnés. Lors du paiement des fournisseurs, il est vérifié que la personne qui émet la facture soit effectivement le détenteur du compte courant sur lequel le montant convenu est payé, qui est toujours à la valeur marchande actuelle.

Le respect de la législation anti-blanchiment fait partie de ce code, et sa violation est sanctionnée civilement et pénalement et constitue une faute disciplinaire.

4.2.8 DROITS D'AUTEUR

La société opère dans le respect du droit d'auteur. Elle n'autorise pas la duplication et la diffusion ou l'utilisation illégale, de quelque manière que ce soit, d'œuvres protégées (ex : manuels d'utilisation, programmes informatiques, bases de données, œuvres télévisuelles ou cinématographiques). Toute violation est sanctionnée civilement et pénalement et constitue une faute disciplinaire.

4.2.9 ACCÈS AUX SYSTÈMES INFORMATIQUES ET TÉLÉMATIQUES

La société protège le respect de la réglementation régissant les systèmes informatiques ou télématiques, y compris de l'administration publique, pour empêcher tout accès non autorisé. La gestion des systèmes informatiques est confiée à un règlement spécifique, qui identifie le responsable des contrôles et le mécanisme d'attribution des mots de passe. Toute violation des règles précitées constitue un mépris de ce code de déontologie, et est par conséquent sanctionnée conformément au régime disciplinaire.

4.2.10 PROTECTION ENVERS L'ADMINISTRATION DE LA JUSTICE

La société n'exerce aucune pression sur le personnel susceptible d'être appelé à faire des déclarations aux autorités judiciaires et laisse tout le personnel, employé ou non, libre de déclarer de manière correcte, transparente et exhaustive. Toute violation de ce principe est sanctionnée conformément au régime disciplinaire.

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 14	2022

4.2.11 PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Conformité au décret législatif n° 152/2006 et règlements connexes, ainsi qu'à la loi 68/2015 fait partie intégrante de ce code. Toute violation est sanctionnée conformément au régime disciplinaire. En particulier, la société veille à ce que la gestion des déchets soit conforme à la législation mentionnée ci-dessus, en adoptant toutes les précautions requises par la loi et en respectant les procédures de l'entreprise. La société recherche en permanence l'application des meilleures techniques disponibles, et suit les progrès scientifiques et l'évolution réglementaire. La société gère les déchets spéciaux sous un régime simplifié, et s'assure qu'en l'absence de mélange, ils sont collectés et transportés vers des opérateurs en possession d'une autorisation régulière de traitement. La société conserve régulièrement toute la documentation de manière véridique, claire et précise. La gestion des thèmes environnementaux se base sur les principes d'action préventive et de précaution.

4.2.12 MAÎTRISE DES FLUX FINANCIERS

Le règlement des factures passives suppose l'exacte correspondance de la facture à la commande, à l'exécution de la prestation ou à l'achat du bien, sous réserve d'autorisation selon le régime des délégations et pouvoirs, de sorte que la justification sociale du déboursement soit transparente. Les mouvements sortants d'espèces sont interdits, à l'exception des dépenses ordinaires minimales pour l'achat de biens de consommation. Exceptionnellement et uniquement si dûment justifié, le remboursement est autorisé pour les petites dépenses sur autorisation et sur présentation de justificatifs. La documentation relative aux flux financiers doit être conservée, afin de garantir la traçabilité de toutes les transactions.

4.2.13 OBLIGATIONS FISCALES

La société s'engage à respecter la législation fiscale en vigueur et à exécuter toutes les obligations fiscales requises auprès de CALZAVARA S.P.A. de façon exhaustive et transparente, en vue d'une collaboration fructueuse avec les autorités fiscales. Les obligations fiscales, loin d'être de simples obligations d'un point de vue légal, sont également décrites comme des comportements obligatoires et incontournables du point de vue de la responsabilité sociale de la société. En ce sens, il est strictement interdit de se livrer à un comportement criminel pouvant être attribué aux infractions visées au décret législatif 231/2001. Par ailleurs, la société déplore et interdit toute violation des interdictions exprimées dans le modèle étant en contraste absolu avec l'intérêt de la société elle-même.

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 15	2022

4.2.14 CONFORMITÉ DOUANIÈRE

Dans ses relations avec les autorités douanières, et plus généralement avec l'administration publique, la société entend rigoureusement respecter la réglementation communautaire, nationale et régionale applicable, et s'engage à effectuer toutes les formalités douanières requises auprès de CALZAVARA S.P.A. de façon exhaustive et transparente, ceci en vue d'une collaboration fructueuse avec les autorités. Tous les actes et comportements de chacun des destinataires dans l'exercice de leurs fonctions s'inspirent de la transparence, de la correction et du respect mutuel, ainsi que de l'exhaustivité et de la légitimité d'un point de vue formel et substantiel. Tout comportement imputable au cas décrit dans le modèle est strictement interdit et donc contraire à la volonté de l'entreprise.

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 16	2022

5 RELATIONS AVEC LE PERSONNEL, LES PARTIES PRENANTES, LES FOURNISSEURS ET LES CLIENTS

5.1 RELATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES

CALZAVARA S.P.A., consciente de l'importance du rôle joué par les actionnaires, opère de manière à fournir des informations complètes et correctes, assure la transparence et l'accessibilité aux données et à la documentation, en garantissant la possibilité d'exercer ses droits de contrôle et de participation dans des conditions d'équité. Le tout dans le respect et dans la limite de la législation et des statuts en vigueur. CALZAVARA S.P.A., dans ses relations avec les actionnaires, s'engage à sauvegarder les actifs de la société, en utilisant des critères de gestion saine et prudente.

5.2 RELATIONS ENTRE LES ORGANES DE LA SOCIÉTÉ

Les relations entre les organes de la société s'effectuent dans le parfait respect de la législation civile et pénale, conformément à ce code, aux rôles et responsabilités également mentionnés dans l'acte constitutif de la société et dans ses statuts.

5.3 RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

La correction dans les relations avec ces personnes est un objectif inaliénable de CALZAVARA S.P.A., s'agissant du principal impératif du code de déontologie. En ce sens, la société encourage, à pur titre d'exemple :

- la gestion des relations avec les fournisseurs, les collaborateurs externes et les partenaires commerciaux selon des critères de fiabilité et de transparence ;
- l'amélioration continue des relations avec et entre les employés ;
- le développement d'un dialogue constructif avec les institutions locales ;
- la gestion des relations avec l'administration publique sur la base de critères de collaboration et de correction ;
- la gestion des relations avec les autorités inspirée par des critères de collaboration et de correction ;
- la gestion des relations avec les éventuels actionnaires dans un souci de transparence et de cohérence.

Pour cette raison, le comportement de tous les destinataires du code envers les parties prenantes doit être conforme aux principes du code lui-même. Il s'ensuit que les contrats entre la société et

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 17	2022

les agents, consultants, collaborateurs, fournisseurs et toute autre tierce partie, avec lesquels la société établit une forme de collaboration contractuellement réglementée, si cette activité concerne les domaines définis comme sensibles dans le modèle conformément au décret législatif 231/2001, doivent être codifiés par écrit avec référence aux conditions applicables.

5.4 RELATIONS AVEC LES RESSOURCES HUMAINES ET LA SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les procédures de sélection sont menées dans le respect de l'égalité des chances, de la vie privée et des opinions des candidats. Des mesures sont adoptées pour prévenir le favoritisme et les formes de clientélisme durant les phases de sélection et de recrutement. La société n'emploie aucune forme de travail irrégulier, de quelque manière que ce soit.

Au moment du recrutement, le candidat reçoit des informations sur le contrat, la législation et la rémunération, dans le respect de la convention collective applicable au secteur, sur les règles de conduite visant à protéger la santé et à éviter les risques liés au travail exercé, sur le modèle d'organisation adopté et sur les fonctions du conseil de surveillance. La société gère les ressources sur la base de la reconnaissance des compétences effectives et du mérite, et proscrit toute forme de discrimination. Les modalités de recrutement du personnel sont régies par des procédures spécifiques. En ce qui concerne la progression de carrière, la société adhère à des exigences objectives et mesurables, telles qu'être en mesure d'exclure raisonnablement les avancements découlant d'une conduite illégale ou inappropriée de toute nature. Les travailleurs qui estiment avoir été lésés ou discriminés peuvent signaler l'incident au conseil de surveillance dans les formes prévus dans ce modèle, également conformément à ce qui est spécifiquement signalé dans le règlement en matière de dénonciation, lequel évaluera toute violation du code. La société considère la compétence et l'expérience acquises par le personnel, à tous les niveaux, comme une ressource stratégique précieuse. La société développe ces qualités à travers des programmes de formation et de remise à niveau, de base et spécialisés, collectifs et individuels. Le fait pour un supérieur hiérarchique de demander des faveurs et des services personnels allant au-delà de la réalisation des objectifs de l'entreprise constitue un abus de position d'autorité. La société protège la vie privée de tout le personnel, employés et autres. Les parties intéressées sont informées des informations personnelles stockées et des mesures adoptées pour leur protection. Elle garantit également l'accès à ces informations par l'intéressé(e) et ne communiquera pas ces informations à des tiers sans le consentement de leur propriétaire, sauf dans les cas prévus par la loi. La société assure à ses employés des conditions de travail sûres et saines, et protège l'intégrité physique et morale de ses collaborateurs. Elle adopte des systèmes de gestion visant à identifier et à prévenir les éventuels risques, afin d'assurer la santé et la sécurité de tout le personnel. La société promeut

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 18	2022

une culture de la sécurité, notamment sous une forme préventive. La société met en œuvre toutes les dispositions du décret législatif n° 81/2008, de la préparation du document d'évaluation des risques à la désignation des sujets qui collaborent aux fins de la protection de la santé et de la sécurité (RSPP, RTS, MC, etc.), forme périodiquement tous les travailleurs aux risques génériques et spécifiques en référence aux tâches effectuées, et prend en charge la gestion des urgences (en particulier la lutte contre l'incendie et les premiers secours). Lorsqu'elle le juge nécessaire, elle fait également appel à des professionnels externes pour l'assister dans l'activité imposée par le décret législatif n° 81/2008. Les principes fondamentaux dont s'inspire la société sont ceux énoncés à l'article 15 du décret législatif n° 81/2008. Les travailleurs sont tenus de se conformer aux obligations imposées par le décret législatif n° 81/2008. Toute violation constitue un mépris de ce code, et est par conséquent sanctionnée conformément au régime disciplinaire.

5.5 DEVOIRS DES EMPLOYÉS ET COLLABORATEURS - RELATIONS SYNDICALES - RELATIONS AVEC LA PRESSE

Le personnel, employé ou non, exerce ses fonctions avec engagement, attention, sens des responsabilités, loyauté et sérieux, dans le respect de la loi, des contrats et règlements en vigueur et des procédures et directives de la société. Il n'est pas possible d'atteindre les objectifs sociaux et ceux régis par le décret législatif n° 231/2001 sans l'apport positif convaincu et conscient de quiconque appartient, à quelque titre que ce soit, à la société. Dans les relations personnelles, les comportements et discours offensants ou susceptibles de heurter la sensibilité des personnes par le biais d'images, d'allusions insistantes ou tout autre type de harcèlement. Toute personne occupant des postes de coordination doit se comporter avec courtoisie et respect envers leurs collaborateurs, favorisant leur croissance professionnelle.

Quiconque travaille avec diligence dans le but de protéger les actifs de l'entreprise, en adoptant un comportement responsable et en évitant l'utilisation abusive des équipements et des matériaux. Les actifs intellectuels créés par les employés dans le cadre de leur travail sont transférés et cédés à CALZAVARA S.P.A. conformément aux lois en vigueur et/ou au contrat de travail ou autre accord respectif, sans préjudice des exceptions prévues par les conventions internationales, les lois locales ou les accords spéciaux. À la fin de la relation de travail, tous les biens corporels et incorporels appartenant à CALZAVARA S.P.A., de quelque nature que ce soit, doivent être restitués. Toutefois, l'ex employé reste soumis aux restrictions d'utilisation et de divulgation des informations détenues par la société. Quiconque est tenu de respecter la confidentialité des données et informations acquises dans le cadre du travail. Quiconque doit protéger l'intégrité, la confidentialité et l'accès aux informations de l'entreprise. Les employés ne peuvent pas travailler ou fournir des conseils et/ou des informations directement ou indirectement à un concurrent, ou s'engager dans des

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 19	2022

activités qui concurrencent les intérêts économiques de la société, y compris travailler pour un fournisseur. Il n'est pas acceptable qu'un employé utilise les listes de clients ou de contacts de CALZAVARA S.P.A. pour commercialiser ses propres biens ou services ou ceux de tierces parties, même s'ils ne sont pas en concurrence avec les produits ou services de la société. Les employés doivent éviter toute participation financière dans la société susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts de CALZAVARA S.P.A. Quiconque est tenu de suivre et de respecter les programmes de formation décidés tant au niveau national que par la société spécifique, dans le cadre du maintien du professionnalisme et de la compétitivité du service offert.

Chaque collaborateur doit éviter les situations de conflit d'intérêts avec la société, et s'abstenir de tirer des avantages personnels des opportunités d'affaires dont il aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Le collaborateur doit informer la société de l'exécution de toute activité externe susceptible d'entrer en conflit d'intérêts avec la société. En cas de conflit apparent, le collaborateur doit en informer le conseil de surveillance lequel décidera de l'existence et de l'étendue réelles du conflit. Lorsque des tiers indépendants (collaborateurs, consultants ou fournisseurs) adoptent des comportements incompatibles avec le code de déontologie, il est de l'obligation des employés de le signaler au conseil de surveillance et d'adopter des mesures adaptées à faire cesser tels comportements. Le conseil de surveillance, après avoir évalué la gravité du comportement, pourra proposer des actions appropriées jusqu'à la fin de la relation avec les tiers intéressés. Tous les collaborateurs sont tenus de respecter les règles et obligations réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement, ainsi que toutes les mesures requises par les procédures et règlements internes. Quiconque doit se conformer aux directives des sujets auxquels la société a délégué le respect des obligations en matière de sécurité et d'environnement.

Chaque employé doit effectuer son travail en respectant toutes les mesures de sécurité et de prévention, afin d'éviter les risques pour lui-même et ses collègues, ainsi que vis-à-vis de la société. La société encourage le dialogue avec les représentants syndicaux également au niveau local. Les relations avec la presse ne sont tenues que par les fonctions expressément déléguées. Il est interdit à d'autres sujets, autres que ceux expressément indiqués, d'intervenir auprès des médias, sauf à titre personnel, et il est interdit d'utiliser le nom ou la marque CALZAVARA S.P.A. sans autorisation expresse.

5.6 RELATIONS AVEC LES CLIENTS

La société ne discrimine pas arbitrairement ses clients. Le comportement envers les clients est disponible, clair, respectueux, courtois et compréhensif des différents besoins, étant donné que la satisfaction du client représente un actif immatériel stratégique pour la société. La société

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 20	2022

maintient des normes de qualité élevées et promeut l'application du Manuel de gestion intégrée de la qualité, de l'environnement, de la santé et de la sécurité au travail, adopté afin de garantir un produit final de haut niveau, fournissant ainsi une garantie au client final, qu'il s'agisse d'un particulier ou d'une entreprise. Le client peut se référer aux procédures de rapport prévues par le système intégré. Les non-conformités constatées et/ou signalées seront spécifiquement enregistrées et évaluées lors de l'examen de la direction. Tout client jugé discriminé peut s'adresser au conseil de surveillance pour demander l'application fidèle du code de déontologie. Les clients n'ont en aucun cas le droit de donner ou de faciliter toute opération, de quelque manière que ce soit, aux employés de la société, de façon à les inciter à se comporter d'une manière contraire aux intérêts, y compris moraux, de la société. Les employés sont tenus de signaler tout comportement de ce type au conseil de surveillance.

Les clients doivent signaler tout comportement illégal, abusif ou inapproprié du personnel de la société au conseil de surveillance.

5.7 RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS - DEVOIRS DES FOURNISSEURS

La société ne discrimine pas arbitrairement ses fournisseurs et les traite sur la base du principe d'égalité des chances et de bonne foi tout au long du processus (des négociations précontractuelles au résultat final). La société garantit la libre concurrence dans toute procédure d'achat, et les collaborateurs chargés des achats n'excluent pas la possibilité de concourir pour la stipulation des contrats auprès de qui possède les conditions requises. Des procédures propres à l'entreprise régissent les critères de choix entre plusieurs concurrents (ex : compétences, certifications, compétitivité, qualité et prix), et les sujets désignés pour sélectionner. Toute personne traitant avec les fournisseurs pour le compte de la société ne devra en aucun cas recevoir de cadeaux ou de concessions, sauf pour l'usage et dans tous les cas de valeur purement symbolique. Les fournisseurs opèrent dans le respect de la législation en vigueur sur les contrats, les cotisations, la sécurité et l'hygiène au travail et la protection de l'environnement. La société considère que l'engagement des fournisseurs quant à appliquer correctement les réglementations mentionnées ci-dessus est un élément prioritaire dans la sélection des fournisseurs. Les fournisseurs s'interdisent d'offrir des cadeaux ou de faire des concessions de quelque nature que ce soit au personnel de la société dans le but d'inciter celui-ci à adopter un comportement contraire aux intérêts, y compris moraux, de la société. Les employés sont tenus de signaler tout fait de ce type au conseil de surveillance. S'ils en ont connaissance, les fournisseurs doivent signaler tout comportement illégal, abusif ou inapproprié du personnel de la société au conseil de surveillance. Les fournisseurs ont également la possibilité d'utiliser les procédures de signalement des non-conformités prévues dans le Manuel

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 21	2022

de gestion intégrée de la qualité, de l'environnement, de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que de notifier les infractions constatées au conseil de surveillance. Les fournisseurs ne doivent pas employer de main-d'œuvre enfantine, de travailleurs involontaires ou illégaux dans l'exécution de leurs missions. En choisissant des fournisseurs locaux, la société privilégie les meilleures normes de sécurité et d'hygiène des produits ainsi que la ponctualité des approvisionnements.

MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION		Rév. 03.22
Code de déontologie	p. 22	2022