



ALFREDO GRASSI S.P.A

Code de déontologie

adopté par le Conseil d'administration du 25.01.2013

SOMMAIRE

CHAPITRE I - PRINCIPES GÉNÉRAUX..... 4

1. Préambule	4
2. Destinataires et obligations correspondantes	4
3. Principes éthiques.....	4
4. Valeur contractuelle du Code.....	4
6. Engagements	5
7. Utilisation des biens de l'entreprise	5
8. Système de mise en œuvre et de contrôle	5

CHAPITRE II - RELATIONS AVEC LES TIERS..... 6

1. Loyauté dans les affaires	6
2. Relations avec les citoyens et les clients	6
3. Relations avec les institutions et l'Administration publique.	6
4. Relations avec les Partis, Mouvements, Organisations politiques et Syndicats.....	7
5. Relations avec les médias	7

CHAPITRE III - PERSONNEL..... 8

1. Principes.....	8
2. Protection de la santé et de la sécurité au travail	8
3. Protection de l'environnement	8
4. Diversité.....	8

5. Harcèlement sur le lieu de travail.....	8
6. Abus d'alcool et de drogues	8

CHAPITRE IV - TRAITEMENT DES INFORMATIONS ET CONFIDENTIALITÉ 9

1. Principes.....	9
2. Traitement des informations de l'entreprise	9

CHAPITRE V - MISE EN ŒUVRE ET CONTRÔLE 9

1. Système de contrôle.....	9
2. Diffusion et formation	10
3. Organisme de Surveillance	10
4. Fonctions de l'Organisme de Surveillance	10
5. Signalisations	11
6. Sanctions.....	11

CHAPITRE I - PRINCIPES GÉNÉRAUX

1. Préambule

La société Alfredo Grassi (ci-après appelée la « Société ») fonde ses activités internes et externes sur le respect des principes contenus dans le présent Code de déontologie, qui constitue l'ensemble des valeurs et des codes de conduite formant « l'identité » de la Société.

2. Destinataires et obligations correspondantes

La connaissance et le respect du présent code sont imposés, sans aucune exception et dans les limites de leurs compétences respectives, aux membres du personnel, aux administrateurs de la société et à tous ceux qui, directement ou indirectement, de manière permanente ou temporaire, établissent, à quelque titre que ce soit, des rapports et des relations de collaboration ou agissent dans l'intérêt de la Société elle-même (ci-après, appelés les « Destinataires »).

Toutes les activités doivent être effectuées par chaque Destinataire avec le plus grand soin et la plus grande rigueur professionnelle, en garantissant des apports appropriés aux fonctions qui ont été attribuées.

Chaque Destinataire doit en outre s'abstenir de prendre des décisions ou d'exercer des activités qui seraient en conflit avec les intérêts de la société ou qui seraient incompatibles avec les fonctions de sa charge.

On doit immédiatement signaler à ses propres supérieurs ou à la direction de l'entreprise les situations qui sont susceptibles de créer un conflit d'intérêts, de même que toute violation éventuelle des normes du présent code de déontologie.

3. Principes éthiques

La Société :

- s'engage à respecter et à faire respecter les lois et les principes éthiques généralement reconnus en ce qui concerne la transparence, l'honnêteté, la loyauté ;
- rejette et condamne tout recours à des comportements qui seraient illégitimes ou, de manière générale, incorrects à l'égard des communautés, des pouvoirs publics, des clients, des travailleurs, des investisseurs, des fournisseurs et des concurrents pour réaliser ses objectifs économiques ;
- met en œuvre des mesures organisationnelles visant à prévenir la violation des principes de légalité, de transparence, d'honnêteté et de loyauté de la part de ses membres du personnel et de ses collaborateurs et veille sur leur respect et leur mise en application précise ;
- garantit une transparence totale en ce qui concerne leurs activités ;
- s'engage à promouvoir une concurrence loyale ;
- recherche l'excellence et la compétitivité, en offrant aux clients des services de qualité, qui répondent efficacement à leurs besoins ;
- protège et développe ses ressources humaines ;
- engage ses ressources de manière responsable, en ayant pour but un développement durable, tout en respectant l'environnement et les droits des générations à venir.

4. Valeur contractuelle du Code

Les dispositions du Code de déontologie constituent un élément essentiel des obligations contractuelles des membres du personnel, aux termes et par les effets de l'article 2104 du Code civil italien.

La Société évalue du point de vue disciplinaire, conformément aux normes légales en vigueur, les comportements qui sont contraires aux principes énoncés dans le Code de déontologie en appliquant, dans l'exercice du pouvoir qu'elle détient en tant qu'entrepreneur, les sanctions que la gravité relative des faits est en mesure de justifier.

Chaque responsable d'unité/fonction de l'entreprise est tenu de constituer, par le comportement qui lui est propre, un exemple pour ses collaborateurs, tout en favorisant en même temps une prise de conscience de l'importance du respect du Code de déontologie à tous les niveaux et en prenant les mesures de correction immédiate qui sont imposées par la situation.

Les supérieurs hiérarchiques ne devront ni approuver ni tolérer d'éventuelles infractions au Code de déontologie de la part de leurs collaborateurs et au cas où ils devraient constater des infractions, ils devront immédiatement en informer la direction de l'entreprise.

5. Engagements

La Société s'engage à adopter des procédures, des règlements et des instructions prévues à cet effet et visant à garantir que les valeurs qui sont ici affirmées sont respectées dans le cadre des comportements pratiques de chacune d'elles ainsi que de tous les Destinataires respectifs. Le cas échéant, des sanctions seront prévues pour les éventuelles infractions.

La Société s'engage en outre à procéder aux contrôles qui s'imposent à la suite de toute notification d'une infraction aux normes du Code de déontologie, en examinant les faits et en adoptant – en cas d'infraction avérée - des sanctions appropriées.

6. Utilisation des biens de l'entreprise

Chaque Destinataire doit se considérer comme étant responsable des biens, des ressources et des outils de l'entreprise qui lui sont donnés en bien confiés, de même que des procédures informatiques auxquelles il a accès, en les utilisant avec diligence et soin, dans le respect des objectifs pour lesquels ceux-ci lui ont été attribués.

7. Système de mise en œuvre et de contrôle

Afin de faciliter l'application du présent Code de déontologie et de vérifier la conformité du comportement des destinataires par rapport aux normes de celui-ci, on s'appuie sur l'Organisme de Surveillance ayant été constituée conformément au Décret législatif 231/2001 (ci-après appelé « l'OdS »).

L'OdS est un organisme qui exerce une tâche consultative et d'orientation et qui s'appuie, pour la réalisation de ses activités, sur la contribution pratique des différentes fonctions agissant au sein de l'entreprise.

Il s'agit d'un organisme de décision qui est compétent pour mettre en œuvre le présent Code de déontologie et il a, en particulier, pour tâche de :

- promouvoir la révision des procédures de l'entreprise sur la base du Code de déontologie, ainsi qu'une mise à jour constante de celui-ci ;
- garantir l'adoption de mesures appropriées afin de garantir une bonne connaissance du Code et son application de la part de chaque Destinataire ;
- trancher toute question concernant l'interprétation et l'application du Code, qui ne pourrait pas être résolue de manière satisfaisante par le biais l'organisation normale existant au sein de la société ;
- examiner les informations reçues, en procédant aux contrôles considérés comme étant les plus appropriés ;
- évaluer d'éventuelles situations qui seraient contraires au Code de déontologie et signaler à la direction compétente de l'entreprise s'il est nécessaire d'adopter des sanctions disciplinaires.

CHAPITRE II - RELATIONS AVEC LES TIERS

1. Loyauté dans les affaires

Les Destinataires qui entretiennent des rapports d'affaires avec des tiers (marchés publics, approvisionnements, fournitures de biens et/ou de services, etc.) doivent entrer en relation avec ceux-ci en respectant strictement les lois et les règlements et conformément aux principes déontologiques, d'équité, de transparence et de loyauté qui figurent dans le code de déontologie. La société garantit un rapport de concurrence réelle et correcte entre les fournisseurs.

Dans les relations avec les fournisseurs doit être expressément prévue l'obligation de respecter les principes du Code de déontologie et du modèle organisationnel rédigé aux termes et en conformité avec le Décret législatif (ordonnance) italien 231/2001.

Dans les marchés publics de travaux et de services, la Société doit surveiller et contrôler la bonne mise en œuvre, de la part de l'adjudicataire, des conventions collectives de travail et des règles en matière d'hygiène et de sécurité au travail, ainsi que l'exécution des obligations en matière de rétribution et de versement des charges sociales.

Dans le cours des rapports et des relations commerciales avec des tiers, toute pratique et tout comportement illicites, d'entente secrète, les paiements illicites, les tentatives de corruption et de favoritisme, les sollicitations directes ou qui seraient exercées par le biais de tiers en vue d'obtenir des avantages personnels et de carrière pour soi-même ou pour d'autres, contraires aux lois, aux règlements et aux normes qui font l'objet du présent Code de déontologie sont interdits.

Il est interdit d'offrir et de recevoir des cadeaux, des dons ou des libéralités à quelque titre que ce soit, sauf dans des circonstances « officielles » particulières, dans lesquelles les cadeaux, revêtant un caractère symbolique devront toujours revêtir une valeur limitée, de telle manière qu'ils ne puissent absolument pas être interprétés, de la part d'un observateur impartial, comme ayant pour but d'obtenir des avantages.

Les Destinataires qui devraient recevoir des cadeaux, des dons ou des traitements de faveur qui s'inscrivent dans le cadre des rapports de courtoisie normaux devront en informer immédiatement leurs supérieurs hiérarchiques ou la Direction de l'entreprise, dans le but de recevoir des instructions en ce qui concerne la restitution ou dans tous les cas la destination des cadeaux eux-mêmes.

L'interdiction d'offrir et de recevoir des cadeaux est également étendue aux membres de la famille ou aux associés (qui sont entendus comme étant les personnes qui entretiennent, sur la base d'un rapport contractuel ou d'association, des rapports de nature entrepreneuriale avec les Destinataires).

Aucun cadeau sous forme d'argent ou de biens pouvant être facilement convertis en espèces ne pourra en aucun cas être offert ou accepté.

2. Relations avec les citoyens et les clients

Les relations avec les clients doivent être continuellement renforcées par le biais de la qualité, la fiabilité et l'efficacité du service fourni, ainsi que de l'information rapide, exacte, claire, facilement accessible et digne de foi sur les services offerts.

La Société s'engage à connaître et à comprendre les besoins des clients, en en vérifiant et en mesurant également le niveau de satisfaction à intervalles périodiques, ainsi qu'à répondre aux suggestions et aux plaintes des citoyens et des clients, en utilisant des outils de communication appropriés et rapides.

3. Relations avec les institutions et l'Administration publique.

Les rapports entre la société et les institutions et l'Administration publique sont exclusivement réservés

aux fonctions et aux responsabilités qui en sont chargées au sein de l'entreprise.

Ces rapports ne doivent pas être fondés sur des promesses, des dons en espèces, des concessions de biens en nature pour promouvoir les activités de la Société ou dans tous les cas afin d'obtenir un traitement plus favorable ou afin de défendre sa position sur le marché.

Il n'est pas permis d'intervenir dans le domaine des pouvoirs publics ou dans le domaine politique afin

de favoriser

des intérêts tiers dans le but de recevoir des bénéfices de différentes natures.

À l'occasion de négociations, d'une requête ou d'un rapport commercial avec l'Administration publique ou avec des personnes privées, il n'est pas permis d'examiner ou de proposer des possibilités d'emploi et/ou commerciales qui pourraient attribuer des avantages à des membres de l'administration publique ou à la personne privée à titre personnel, ni de promettre ou d'octroyer des dons en argent à des fins autres que les fins institutionnelles, ou encore de promettre ou de concéder des favoritismes dans le contexte d'un engagement de personnel, ou, enfin, de produire des documents et/ou des données fausses ou altérées ou d'omettre des informations devant être fournies.

4. Relations avec les Partis, Mouvements, Organisations politiques et Syndicats

La Société ne fournit pas de soutien direct ou indirect à des événements ou des initiatives qui présenteraient un but exclusivement ou purement politique, en particulier :

- elle s'abstient de toute pression directe ou indirecte à l'égard des politiciens ;
- elle ne distribue pas de financements, directs ou indirects, sous quelque forme que ce soit, aux partis, mouvements et organisations politiques ou syndicats, à leurs représentants et à leurs candidats.

Les Destinataires ne sont pas autorisés à soutenir publiquement, au nom de la Société, des partis politiques, ni à participer à des campagnes électorales, ni à participer à des conflits religieux, ethniques ou internationaux.

Les relations professionnelles sont régies par des protocoles spécialement prévus et les relations avec les syndicats - lorsque cela est prévu par les Conventions collectives nationales et les Protocoles nationaux, régionaux ou d'entreprise - sont fondées sur la transparence et la bonne foi.

5. Relations avec les médias

Alfredo Grassi SpA reconnaît le rôle fondamental d'information joué par les médias envers le public. Elle s'engage, par conséquent, à coopérer pleinement avec tous les médias (presse, radio, télévision, etc.), sans discrimination, en respectant le droit à l'information, les rôles mutuels et les exigences en matière de confidentialité, afin de répondre rapidement, de manière exhaustive et transparente à leurs exigences en matière d'information.

Les informations fournies aux médias doivent être exactes, coordonnées et répondre aux principes qui sont contenus dans le Code de déontologie ; elles doivent respecter les lois et règlements applicables, les règles et les pratiques en matière de conduite professionnelle et doivent être fournies avec clarté et transparence.

Tous les contacts avec les médias sont exclusivement réservés aux sujets ayant été spécifiquement délégués en vertu d'une autorisation expresse de l'Organe d'administration.

Les Destinataires garantissent la plus grande confidentialité à l'égard des nouvelles et des informations qui concernent le patrimoine de la Société, en particulier en ce qui concerne les informations qui sont liées au prix (*price sensitive*).

Toute violation de cette obligation est susceptible de constituer une violation des obligations contractuelles, avec toutes les conséquences prévues par la loi, notamment en ce qui concerne la résiliation du contrat et/ou du mandat et peut entraîner une indemnisation des dommages qui seraient occasionnés à celle-ci.

CHAPITRE III - PERSONNEL

1. Principes

La Société reconnaît le rôle primordial des ressources humaines, en s'engageant à évaluer correctement et à intervalles réguliers ainsi qu'à développer les aptitudes et les compétences de chaque membre du personnel par le biais d'un système de formation périodique et en offrant à tous les membres du personnel les mêmes chances, sans aucune forme de discrimination.

Aucune forme de travail irrégulier n'est admise.

La Société s'attend à ce que tous les membres du personnel, à tous les niveaux, coopèrent pour maintenir un climat mutuel de respect de la dignité, de l'honneur et de la réputation de chacun.

2. Protection de la santé et de la sécurité au travail

La Société réaffirme en tant que valeurs fondamentales les politiques visant à la protection de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail et s'engage à gérer ses activités en se conformant en tous points à la législation en vigueur dans le domaine de la prévention et de la protection, en poursuivant pour objectif l'amélioration continue des conditions de santé et de sécurité au travail.

Dans le domaine de la sécurité opérationnelle, on poursuit l'objectif de réduire le nombre et les conséquences des accidents, en encourageant les investissements dans la technologie et la formation du personnel.

Les Destinataires des dispositions du présent Code de déontologie participent, dans le cadre de leurs fonctions, au processus de prévention des risques et de protection de la santé et de la sécurité à l'égard d'eux-mêmes, de leurs collègues et des tiers.

3. Protection de l'environnement

Pour Alfredo Grassi SpA, l'environnement est une valeur fondamentale et un bien primaire.

La Société s'engage, par conséquent, à œuvrer conformément aux normes légales en vigueur, en appliquant les meilleures technologies disponibles, à promouvoir et à planifier le développement de ses activités en visant à protéger l'environnement pour les générations futures, afin de mettre en valeur les ressources naturelles et à promouvoir des initiatives en vue d'une protection généralisée de l'environnement.

4. Diversité

La Société s'engage à ne mettre en œuvre aucune forme de discrimination, directe ou indirecte, de quelque nature qu'elle soit, dans le contexte des relations de travail et à promouvoir des actions positives pour l'égalité des chances, en mettant en valeur la force de la diversité.

Tous les Destinataires, à tous les niveaux, sont appelés à travailler ensemble pour maintenir un climat de respect mutuel des différences personnelles.

5. Harcèlement sur le lieu de travail

Dans les relations de travail ne doit se manifester, en aucune manière, aucune forme de harcèlement.

La Société est tenue de prévenir et de poursuivre l'intimidation et le harcèlement moral et personnel de toute nature et, par conséquent également de nature sexuelle.

Chaque Destinataire s'engage à éviter l'apparition de ce genre de situation, notamment à travers le recours à un langage respectant les personnes et le milieu de travail.

6. Abus d'alcool et de drogues

Il est interdit à chaque destinataire d'exercer ses activités alors qu'il est sous l'effet de substances

alcooliques, de stupéfiants ou de toute substance présentant des effets analogues.

Il est également interdit de consommer ou de céder en aucune façon des substances stupéfiantes au cours de l'exécution des travaux.

La Société s'engage à faire respecter, notamment par un système de sanctions adéquates, l'interdiction de fumer dans les lieux de travail.

CHAPITRE IV - TRAITEMENT DES INFORMATIONS ET CONFIDENTIALITÉ

1. Principes

La confidentialité est une des valeurs fondamentales devant être respectées au cours du fonctionnement pratique de la Société, car elle contribue à établir la réputation de celle-ci.

Sans rien préjuger des normes légales en la matière, les Destinataires doivent garantir la confidentialité des informations auxquelles ils ont accès ou qu'ils ont traitées au cours de leurs activités professionnelles, même si ces informations ne sont pas spécifiquement classées comme étant confidentielles.

Les Destinataires sont tenus de se conformer à ces principes, même après la cessation du rapport de travail.

L'obligation de confidentialité en ce qui concerne les informations est également imposée aux personnes avec lesquelles la Société entretient des rapports contractuels ou de tout autre genre, par le biais de clauses contractuelles spécifiques ou par le biais d'accords de confidentialité.

De la même manière, la Société s'engage à protéger les informations relatives à ses propres membres du personnel et à des tiers, en évitant toute mauvaise utilisation de ces informations, pour garantir la protection de la vie privée des personnes concernées.

L'absence de respect de l'obligation de confidentialité représente une grave infraction si elle implique la divulgation ou si elle offre la possibilité de divulgation d'informations confidentielles liées aux processus de prise de décision et aux activités de la Société.

La violation des dispositions contenues dans le présent article peut entraîner, en plus de l'application de sanctions disciplinaires, une action en justice contre les membres du personnel concernés.

2. Traitement des informations de l'entreprise

Les Administrateurs et les Commissaires aux comptes sont tenus de maintenir la confidentialité des documents et des informations ayant été acquis au cours de l'exercice de leurs fonctions.

La divulgation à l'extérieur d'informations privilégiées a lieu, moyennant approbation de la part du Président du Conseil d'administration, par les soins des fonctions déléguées, qui se conforment aux procédures internes ayant pour but d'éviter une communication sélective, incomplète ou inadéquate.

CHAPITRE V - MISE EN ŒUVRE ET CONTRÔLE

1. Système de contrôle

Tous les Destinataires du présent Code de déontologie doivent être conscients de l'existence de contrôles, ayant exclusivement pour but de garantir le respect des lois et des procédures, afin de

protéger les actifs de la Société, de fournir des données comptables et financières exactes et complètes et, en dernière analyse, d'améliorer l'efficacité.

La responsabilité de la mise en œuvre d'un système efficace de contrôle interne et de la diffusion d'une mentalité visant à l'exercice du contrôle pèse sur tous les niveaux de l'organisation.

Toutes les actions, opérations et transactions doivent être correctement enregistrées et il doit être possible, en particulier, de vérifier le processus correspondant de prise de décision, d'autorisation et d'exécution.

Chaque opération doit en outre être soutenue par une documentation appropriée, afin de pouvoir procéder, à n'importe quel moment, à des contrôles qui puissent attester des processus de prise de décision ayant été adoptés.

2. Diffusion et formation

Alfredo Grassi SpA s'engage à garantir la diffusion du Code de déontologie par le biais de :

- . une distribution auprès de tous les membres des organes de la société et de tous les membres du personnel et des collaborateurs ;
- . une publication sur le site Web de la Société www.grassi.it.

Dans les rapports avec les tiers l'introduction de déclarations visant à formaliser l'engagement de respecter le Code de déontologie et à prévoir des sanctions en cas de violation de cet engagement est également prévue.

3. Organisme de Surveillance

En vue de garantir l'application du Code de déontologie un Organisme de Surveillance (OdS) a été mis en place.

La fonction de l'Organisme de Surveillance est indispensable pour garantir la parfaite efficacité du Code de déontologie, aussi bien au moment de son lancement qu'au cours de la phase pratique.

L'Organisme de Surveillance est un organisme doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle, composé de deux membres :

- Dr Silvia Calvi ;
- Dr Giovenale Rossano Palermo.

Les membres de l'Organisme de Surveillance sont nommés par le Conseil d'administration.

La durée du mandat est de trois ans et est renouvelable.

4. Fonctions de l'Organisme de Surveillance

L'Organisme de Surveillance a pour tâche de :

- . veiller sur la bonne application du Code de déontologie ;
- . promouvoir des contrôles destinés à prévenir la commission d'actes illégaux au cours des activités de la Société ;
- . résoudre tous les conflits relatifs à l'interprétation et à l'application du Code de déontologie ;
- . fournir au Conseil d'administration les informations qui sont nécessaires pour garantir le respect du Code de déontologie dans le système de gestion ;
- . examiner les signalisations concernant d'éventuelles infractions au Code de déontologie provenant des membres du personnel, des collaborateurs ou des tiers ;
- . proposer des mises à jour du Code de déontologie afin que celui-ci demeure adéquat du point de vue de sa fonctionnalité ;
- . promouvoir des activités de sensibilisation et d'information quant au contenu du Code de déontologie.

L'Organisme de Surveillance doit préparer un rapport annuel qui sera soumis au Conseil d'Administration, concernant les résultats de ses activités.

5. Signalisations

Dans le but de garantir une application effective du Code de déontologie, Alfredo Grassi SpA demande à tous ceux qui seraient informés d'éventuelles infractions de le signaler à l'Organisme de Surveillance.

Les signalisations doivent être adressées par écrit à une des adresses suivantes :

- . Organismo di Vigilanza (Organisme de Surveillance), auprès de Alfredo Grassi spa, via Vittorio Veneto, 82 - 21015 Lonate Pozzolo (VA)
- . odv@grassi.it

L'Organisme de Surveillance est tenu de procéder sans retard à une vérification précise et scrupuleuse quant aux signalisations ayant été reçues, en s'engageant à garantir la confidentialité en ce qui concerne l'auteur de la déclaration, sans préjuger des obligations prévues par la loi et, après avoir vérifié la validité de la signalisation, en informe la Société en vue de l'adoption des mesures appropriées.

L'Organisme de Surveillance a le droit d'entendre la personne ayant procédé à la signalisation, ainsi que d'éventuelles autres parties concernées.

Alfredo Grassi SpA garantit que personne, au sein du milieu de travail, ne pourra faire l'objet de représailles, de conditionnements illicites, de tracasseries et de discriminations, après avoir signalé des violations du Code de déontologie.

Dans ce contexte, on précise que les suivantes constituent également des infractions au Code de déontologie :

- . toute forme de représailles contre ceux qui ont procédé, de bonne foi, à des signalisations portant sur des violations éventuelles du Code de déontologie ;
- . le comportement de celui qui accuse d'autres membres du personnel et collaborateurs d'infractions au Code de déontologie en sachant que ces infractions n'existent pas.

6. Sanctions

Le défaut de respect du Code de déontologie et/ou la violation des indications qui y figurent entraînera : . pour les membres du personnel de la Société, l'adoption de sanctions disciplinaires, proportionnées à la gravité ou à la récidive de la violation ou au degré de la faute, conformément aux dispositions qui sont contenues dans les contrats de travail applicables ;

- . pour les dirigeants, l'adoption de toute initiative appropriée proportionnelle à la gravité ou à la récidive de l'infraction ou au degré de la faute, conformément aux dispositions des contrats de travail applicables ;
- . pour les administrateurs, l'adoption de mesures qui sont proportionnées à la gravité ou à la récidive de l'infraction ou au degré de la faute jusqu'à la révocation du mandat pour juste cause ;
- . pour les collaborateurs et les autres destinataires, l'adoption de mesures jusqu'à la résolution des contrats en cours dans les cas les plus graves.