



**Manifattura Pezzetti S.r.l.**

**CODE D'ÉTHIQUE**

**Rev. 03 - 26 Maggio 2026**

## Résumé

Avant-propos .....	
Article 1 - Principes généraux de conduite dans les affaires .....	
Article 2 - Administration, organisation et contrôle.....	
Article 3 - Ressources humaines et ressources de la Société .....	
Article 4 - Marché .....	
Article 5 - Environnement et communauté .....	
Article 6 - Hygiène et sécurité au travail .....	
Article 7 - Relations avec les tiers .....	
Article 8 - Marques et signes distinctifs - Droit d'auteur .....	
Article 9 - Comptabilité et contrôle .....	

## **Avant-propos**

1. Le Code d'éthique adopté par l'organe administratif de la Manifattura Pezzetti S.r.l. (ci-après dénommée la « Société ») définit les valeurs éthiques et les principes de conduite auxquels la Société se conforme dans ses activités commerciales.
2. Les organes sociaux, les employés, les fournisseurs, les clients, les collaborateurs et les partenaires de la Société (les « Destinataires ») sont informés des dispositions du Code d'éthique afin qu'ils puissent les respecter et s'inspirer constamment de leur propre conduite, quel que soit le contexte dans lequel ils sont appelés à opérer.
3. Les comportements qui enfreignent le Code d'éthique font l'objet de poursuites et peuvent être soumis à des sanctions.

Il est du devoir de tous les Destinataires de prendre des mesures pour s'assurer que les principes, les valeurs et le contenu du Code d'éthique sont effectivement respectés, et c'est donc une obligation pour tous les Destinataires de signaler toute violation, même potentielle ou soupçonnée, du Code d'éthique et tout comportement qui diffère des règles de conduite adoptées par la Société. Ces communications peuvent être envoyées à la direction de la Société (également par e-mail à [man.pezzetti@pezzetti.it](mailto:man.pezzetti@pezzetti.it)), ou peuvent être faites, même anonymement, par le biais de la boîte spéciale située dans la cantine.

L'organe administratif de la Société, avec l'aide éventuelle du service du personnel et des autres Départements fonctionnels, évaluera les motifs des violations signalées et mènera les enquêtes nécessaires pour identifier et sanctionner les responsables.

## **Article 1 - Principes généraux de conduite dans les affaires**

1.1. La Société poursuit une croissance constante de ses activités, en respectant la loi et en sauvegardant les valeurs d'équité et d'intégrité.

1.2. Chaque choix entrepreneurial de la Société vise à créer de la valeur tout en respectant les critères de compétitivité et de concurrence, les intérêts des clients et les droits des parties prenantes.

1.3. La Société ne poursuit pas de buts illégaux et ne recourt pas à des moyens illégaux pour atteindre ses objectifs, tant dans ses relations avec les institutions, les organismes et les fonctionnaires publics, que dans ses relations avec les entreprises privées, ainsi qu'avec la communauté, les employés, les collaborateurs, les partenaires, les fournisseurs et les clients.

1.4. La Société s'interdit toute pratique frauduleuse, abusive, collusoire ou évasive.

1.5. La Société s'efforce d'éviter que des préjudices injustes ne découlent de ses activités.

1.6. La Société harmonise ses activités et son rôle dans les réalités socio-économiques avec lesquelles elle est appelée à interagir. Néanmoins, les spécificités sociales, économiques et culturelles des environnements et contextes dans lesquels la Société opère ne constituent pas un motif de non-respect des principes et valeurs qui sous-tendent ses activités.

## **Article 2 - Administration, organisation et contrôle**

2.1. La Société respecte les principes et les règles de bonne administration, en veillant constamment à l'adéquation et au fonctionnement approprié et efficace de son système organisationnel et administratif.

2.2. Les modèles d'organisation, de gestion et de contrôle et les systèmes de règles adoptés par la Société sont conformes aux dispositions du Code d'éthique.

2.3. Les procédures adoptées par la Société pour la formation et la mise en œuvre des décisions, la gestion des ressources et le contrôle garantissent la légalité, la légitimité, la cohérence, l'adéquation, la documentation et la vérifiabilité des actions de la Société.

2.4. Toutes les décisions relatives à la gestion de la Société sont prises dans le respect des pouvoirs et compétences attribués et des autorisations requises.

2.5. La Société veille à la bonne utilisation de ses systèmes informatiques et de télécommunications et préserve l'intégrité des données, des informations et des programmes.

## **Article 3 - Ressources humaines et ressources de la Société**

### **3.1. - Protection des ressources humaines**

3.1.1. La Société considère les ressources humaines comme un élément indispensable à son existence et à son développement et considère le professionnalisme et l'engagement des employés et des collaborateurs comme des valeurs essentielles à la réalisation de ses objectifs.

Les principes suivants, en accord avec les lois nationales et internationales pertinentes, confirment l'importance du respect de l'individu, garantissent un traitement équitable des employés et des collaborateurs et excluent toute forme de discrimination directe et/ou indirecte à leur égard.

3.1.2. La Société veille au respect de toutes les réglementations en matière de droit du travail. En particulier, elle n'emploie sous aucune forme, directement ou indirectement, de la main-d'œuvre italienne ou étrangère illégale ou des travailleurs de moins de 16 ans. Les mineurs de moins de 18 ans ne doivent pas être employés la nuit ou à des occupations et tâches dangereuses qui, par leur nature et/ou les circonstances dans lesquelles elles sont effectuées, peuvent interférer avec leur éducation ou nuire à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social. La Société s'engage également à ne pas établir ou maintenir des relations économiques avec des fournisseurs qui recourent au travail des enfants ou à de la main-d'œuvre italienne ou étrangère illégale, comme défini ci-dessus.

3.1.3. La Société respecte et protège la dignité, la santé, la sécurité et la *vie privée* de ses employés et collaborateurs, en les informant, au moment de l'embauche et à la suite de changements dans les processus, de leurs droits et des risques qu'ils peuvent encourir dans l'exercice de leur travail.

3.1.4. La Société protège notamment l'intégrité physique et morale de ses employés et collaborateurs, en assurant des conditions de travail conformes aux réglementations en vigueur en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

3.1.5. La Société protège la dignité de ses employés et de ses collaborateurs et veille à ce qu'aucun acte de violence ou de coercition psychologique, ainsi que toute attitude ou tout comportement portant atteinte à la dignité individuelle, ne soient réalisés.

3.1.6. La Société assure et garantit que ni directement ni indirectement par l'intermédiaire de ses fournisseurs ou partenaires, des ressortissants de pays tiers dont le séjour en Italie est irrégulier ne sont employés.

### **3.2. - Relations avec les employés et les collaborateurs**

3.2.1. Dans la sélection des employés et des collaborateurs, la Société s'abstient de tout comportement discriminatoire, évaluant les candidats uniquement sur la base de critères de mérite, de compétence et de professionnalisme et en tenant compte des besoins réels de la Société, y compris ceux liés à la sécurité de la Société et au lien de confiance.

3.2.2. Le principe de l'égalité des chances et la reconnaissance du potentiel professionnel, des compétences et des réalisations de chacun sont les principes directeurs de l'évolution

professionnelle et de la formation des employés. Les éventuels systèmes de bonus sont adoptés exclusivement sur la base de critères objectifs et transparents et en identifiant des objectifs réalistes et cohérents avec les performances de la Société.

3.2.3. Le responsable de chaque fonction, bureau ou département doit veiller à ce que, dans tous les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement, la formation, la rémunération, les promotions, les mutations et le licenciement, les employés soient traités d'une manière compatible avec leur capacité à répondre aux exigences de l'emploi auquel ils sont affectés, en évitant toute forme de discrimination fondée sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle, la position sociale, l'état de santé, le handicap, l'âge, la nationalité, les idées politiques, la religion ou les convictions.

3.2.4. Lors de la conclusion de contrats avec les employés et les collaborateurs, la Société respecte les règles établies par la législation en vigueur et les négociations collectives.

Dans la gestion des relations avec les employés et les collaborateurs, la Société reconnaît et protège tous les droits dont ils jouissent, en tenant compte également de leur position de subordination par rapport à la direction, au pouvoir organisationnel et hiérarchique.

3.2.5. La Société veille à ce qu'aucun comportement visant à inciter ou à contraindre, directement ou indirectement, les employés et les collaborateurs à adopter un comportement contraire aux dispositions de la loi, des statuts, du Code d'éthique ou des procédures de la Société ne soit adopté.

3.2.6. La Société protège et promeut la formation de ses employés et collaborateurs, afin d'enrichir leur expérience et leur patrimoine professionnel et culturel. La Société favorise également la communication entre le personnel de direction et les collaborateurs, afin de leur fournir des directives comportementales et professionnelles. La communication interne est mise en œuvre par l'utilisation d'outils différenciés selon les objectifs, les destinataires et le contenu.

### **3.3. - Protection de l'environnement de travail**

3.3.1. La Société considère comme inacceptable, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu de travail, tout type de harcèlement lié à la race, au sexe, à l'orientation sexuelle, à la croyance religieuse, à l'opinion politique ou à d'autres caractéristiques personnelles, qui a pour objet et/ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne à laquelle ce harcèlement s'adresse.

3.3.2. Tous les employés, collaborateurs et autres Destinataires doivent contribuer au maintien d'un environnement de travail serein, décent et collaboratif, dans lequel la dignité de chaque personne est toujours protégée et respectée.

3.3.3. Tous les employés, collaborateurs et autres Destinataires doivent éviter tout comportement, même plaisant ou pseudo-blaqueur, susceptible de créer un climat intimidant ou offensant à l'égard de collègues ou de subordonnés dans le but, voulu ou non, de les marginaliser ou de les discréditer dans l'environnement de travail.

### **3.4. - Relations avec la Société**

3.4.1. Le comportement de chaque dirigeant, employé et collaborateur doit être conforme aux principes de légalité, de loyauté, d'équité, de transparence et de professionnalisme exprimés par la Société, ainsi qu'aux règles du Code d'éthique, aux réglementations légales et contractuelles

régissant les relations de travail et aux procédures de la Société. Les employés et les collaborateurs sont tenus de s'abstenir de tout comportement et de toute déclaration pouvant porter atteinte à l'image ou à l'identité de la Société.

3.4.2 Chaque employé représente les valeurs professionnelles de la Société dans la sphère publique et privée, y compris les réseaux sociaux et les sites Web personnels. C'est pourquoi chaque responsable, employé et collaborateur est tenu d'agir avec intégrité et discernement professionnel lorsqu'il exprime des opinions sur des questions qui sont directement ou indirectement liées à la Société, afin de préserver l'image et la réputation de la Société. Par conséquent, chaque employé et collaborateur doit éviter toute confusion entre ses actions, opinions et intérêts personnels et ceux de la Société.

### **3.5. - Ressources de la Société**

3.5.1. Les employés et les collaborateurs sont tenus d'utiliser les biens, les moyens et les ressources de la Société conformément à l'usage auquel ils sont destinés et de manière à en assurer la préservation et la fonctionnalité. Dans l'utilisation des biens, moyens et ressources de la Société, ils sont donc tenus d'adopter un comportement responsable et conforme aux procédures opérationnelles élaborées pour réglementer leur utilisation.

3.5.2. Chaque employé et collaborateur est responsable des biens, moyens et ressources qui lui sont confiés et est tenu d'informer rapidement la direction de la Société de leur utilisation contraire à leur destination. Les employés et les collaborateurs sont tenus d'éviter toute utilisation non responsable et non rationnelle des ressources de la Société.

### **3.6. - Obligations**

3.6.1. Ce Code fait partie intégrante et substantielle de la relation de travail de chaque responsable et employé de la Société. La Société demande à tous les dirigeants, à tous les employés et à tous les Destinataires de respecter strictement toutes les dispositions du Code.

3.6.2. Toute violation du Code sera sérieusement évaluée et pourra être suivie de l'adoption de sanctions appropriées qui, dans les cas particulièrement graves, pourront aller jusqu'au licenciement.

3.6.3. Tous les employés, collaborateurs et Destinataires sont tenus de

- a. lire et comprendre le Code et assister à tous les cours de formation que la Société juge appropriés ;
- b. se comporter d'une manière conforme au Code et s'abstenir de tout comportement susceptible de nuire à la Société et/ou de compromettre son image ;
- c. signaler rapidement toute violation du Code à la direction de la Société, par courrier électronique ([man.pezzetti@pezzetti.it](mailto:man.pezzetti@pezzetti.it)) ou par le biais de la boîte aux lettres spéciale située dans les locaux de la cantine ;

d. coopérer à toute enquête menée en relation avec des violations du Code, en maintenant une stricte confidentialité à cet égard.

### **3.7. - Employés occupant des postes à responsabilité**

3.7.1. Quiconque, au sein de la Société, occupe une fonction de supérieur hiérarchique, de chef de secteur ou de département ou de gestionnaire doit donner l'exemple aux autres employés et favoriser un climat serein, décent et collaboratif, en proposant des orientations conformes aux principes contenus dans le Code.

3.7.2. Tous les supérieurs hiérarchiques, les chefs de secteur ou de département et les gestionnaires sont tenus de signaler rapidement tout cas de non-respect du Code et sont responsables de la protection des personnes qui ont signalé des violations du Code et de l'adoption et de l'application, après consultation de la direction de la Société, de sanctions proportionnées à la violation commise et suffisantes pour dissuader de nouvelles violations.

## **Article 4 - Marché**

4.1. La Société fonde sa présence sur le marché sur le plein respect de la concurrence et des règles et lois qui la protègent, en respectant les règles nationales et internationales en vigueur dans les différentes zones où elle opère.

4.2. Aucun employé ou collaborateur de la Société ne peut entreprendre une action visant à influencer le marché de manière déloyale.

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

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

## **Article 5 - Environnement et communauté**

5.1 La Société veille au respect de toutes les réglementations légales en matière de protection de l'environnement et du territoire.

5.2 L'utilisation de produits potentiellement nocifs ou dangereux s'effectue dans le strict respect de la réglementation en vigueur.

5.3 Les mesures nécessaires sont prises pour éviter les accidents qui pourraient nuire à la communauté et à l'environnement.

5.4 La Société garantit la sécurité de ses produits et services.

## **Article 6 - Hygiène et sécurité au travail**

### **6.1 – Santé et sécurité en termes généraux**

6.1.1. La Société respecte, et s'engage à faire respecter par ses fournisseurs, la législation du travail en vigueur, avec une attention particulière au travail des enfants.

6.1.2. La Société veille au respect de toutes les réglementations légales en matière de santé et de sécurité au travail.

6.1.3. La Société prend des décisions de toute nature et à tous les niveaux en respectant les principes et critères de base suivants en matière de santé et de sécurité au travail :

- a. éviter les risques ;
- b. évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- c. combattre les risques à la source ;
- d. adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception du poste de travail, le choix de l'équipement de travail, des méthodes de travail et de production, dans l'objectif notamment d'alléger les tâches monotones ou réalisées à une cadence prédéterminée pour en réduire les effets sur la santé ;
- e. prendre en compte le degré de développement technique ;
- f. remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou qui l'est moins ;
- g. planifier de la prévention, visant un ensemble cohérent qui intègre en elle la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs de l'environnement de travail ;
- h. donner aux mesures de protection collective la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- i. donner des instructions appropriées aux travailleurs.

### **6.2 – Politique contre l'abus d'alcool et de drogues**

6.2.1. La Société considère qu'il est nocif et contraire à ses valeurs à la fois de servir sous les effets de l'alcool, de l'abus de substances narcotiques ou de substances ayant des effets similaires sur la psyché ou le corps, et de consommer ou d'éliminer des substances narcotiques à quelque titre que ce soit au cours du travail. L'entreprise reconnaît que l'abus d'alcool, de drogues et de substances similaires par son personnel affecte négativement les performances au travail et peut avoir de graves conséquences néfastes pour les travailleurs, la sécurité, l'environnement, l'efficacité et la productivité. L'usage, la possession, la distribution ou la vente d'alcool et de drogues illicites, ou de drogues soumises à contrôle et non prescrites par un médecin, dans les locaux et sites de l'entreprise, est strictement interdit et constitue au moins un motif de sanction disciplinaire.

6.2.2. La Société reconnaît que la dépendance à l'alcool et aux drogues est une maladie traitable. Ceux qui considèrent qu'ils sont dépendants des substances ci-dessus sont invités à consulter un médecin et à suivre sans délai un traitement thérapeutique approprié, avant que leur état ne puisse nuire à leur capacité de travail et entraîner un danger pour leur propre sécurité, celle de leurs collègues de travail ou de tiers ainsi que pour la sécurité des installations. Le Médecin Compétent de l'Entreprise est à la disposition des parties intéressées qui, sur une base exclusivement volontaire et strictement confidentielle, envisagent de le consulter pour toute information. Le Médecin Compétent est également disponible pour une collaboration active afin de parvenir à un rétablissement plus efficace, à condition que ceux qui se déclarent à cet égard se voient garantir la confidentialité requise par la législation légale et contractuelle en vigueur, dans le respect absolu de la dignité de l'individu.

6.2.3. Lorsque l'état de dépendance du salarié à l'égard de substances alcooliques ou narcotiques est tel que, bien qu'il n'entraîne pas d'incapacité de travail, il constitue néanmoins un danger dans l'exécution de tâches particulières couvertes par l'exécution en raison, pour sa propre sécurité ou celle de ses collègues de travail ou de tiers et pour la sécurité des installations, la Société, même dans l'exercice de l'obligation légale d'assurer la sécurité sur le lieu de travail, se réserve le droit de modifier ces tâches dans les limites fixées par la loi. L'inéligibilité du salarié au travail effectivement effectué, établie par la loi et résultant d'un état de dépendance aux boissons alcoolisées ou narcotiques, même postérieurement à un traitement médical, peut entraîner la rupture de la relation de travail.

6.2.4 Pendant le travail, la consommation de boissons alcoolisées, de drogues ou de substances similaires est interdite. Il est également recommandé aux employés d'éviter systématiquement de les embaucher même en dehors de la période de travail si les effets qui en résultent peuvent persister lors de l'exécution ultérieure du travail.

6.2.5 La Société se réserve le droit d'effectuer sans préavis des contrôles sur l'existence de drogues et d'alcool dans ses locaux, ainsi que d'exiger, de leurs employeurs respectifs ou des autorités compétentes, le retrait de ses locaux du personnel tiers qui se trouve dans des conditions telles qu'elles constituent un risque comme souligné ci-dessus.

6.2.6 La Société exigera de ses entrepreneurs en travaux et services qu'ils adoptent une politique similaire.

## **Article 7 - Relations avec les tiers**

### **7.1. - Relations avec les tiers en général**

7.1.1 La Société interdit strictement toute forme de corruption, y compris le favoritisme, et se conforme à cette fin aux lois anti-corruption en vigueur dans chaque Pays où elle opère.

La corruption active consiste à offrir ou à promettre illégalement des avantages à une personne, à tout moment, directement ou indirectement, dans le but d'inciter cette personne à entreprendre ou à ne pas entreprendre une certaine action. Le concept de corruption passive fait référence à la situation de la personne corrompue. Le « favoritisme » désigne les offres, promesses, dons, cadeaux

ou avantages de toute nature offerts directement ou indirectement à une personne dans le but d'obtenir une reconnaissance, un emploi, des contrats ou d'autres décisions favorables.

7.1.2. Conformément aux principes de légalité, loyauté, correction et transparence exprimés par notre ordre et par le présent Code, il est interdit aux membres des organismes sociaux, aux employés et aux collaborateurs de la Société de faire ou de promettre à des tiers, directement ou indirectement, des dons en argent ou de toute autre utilité, afin de promouvoir ou de favoriser indûment les intérêts de la Société, propres ou de tiers, et d'accepter pour soi-même ou pour d'autres la promesse ou le don de sommes d'argent ou de toute autre utilité pour promouvoir ou favoriser indûment l'intérêt de tiers. Seul le don ou l'acceptation de cadeaux à caractère symbolique ou de valeur modeste, liés à des activités promotionnelles ou à des actes de courtoisie, est autorisé, dans le respect des procédures internes. Le fait même de demander, d'accepter ou d'encourager l'octroi de cadeaux de la part de fournisseurs, de clients ou d'autres contreparties peut impliquer un conflit d'intérêts, voire un acte de corruption.

## **7.2. - Relations avec l'administration publique et les autres parties concernées**

7.2.1. Les relations entre (a) les membres des organes sociaux, les employés et les collaborateurs, d'une part, et, d'autre part, (b) l'Administration publique, qu'elle soit italienne ou d'un autre État, les Institutions, Organismes, Entités et Agences internationales communautaires et, en général, les fonctionnaires publics et les personnes chargées d'un service public, même si elles agissent en privé, doivent toujours s'inspirer des principes de légalité, de loyauté, d'équité et de transparence exprimés par notre système juridique.

La Société s'engage à éviter de tirer toute forme d'avantage indu de toute relation personnelle ou de tout lien de parenté avec des fonctionnaires de l'Administration publique et les autres personnes concernées indiquées au paragraphe (b) ci-dessus.

7.2.2. Il est interdit aux membres des organismes sociaux, aux employés et aux collaborateurs de la Société de faire ou de promettre à des fonctionnaires ou des employés de l'Administration publique et d'autres personnes importantes indiquées dans le paragraphe 6.2.1.(b) ci-dessus, même de façon indirecte, des dons en argent ou d'autres utilités, pour promouvoir ou favoriser indûment les intérêts de la Société, propres ou de tiers. Seuls les cadeaux à caractère symbolique ou de valeur modeste, attribuables à des activités promotionnelles ou à des actes de courtoisie, sont autorisés, dans le respect des procédures internes.

En particulier, il est interdit aux membres des personnes morales, aux dirigeants, aux employés et aux collaborateurs de : promettre ou accorder de l'argent ou d'autres avantages, ou présenter des déclarations et des certifications mensongères, ou se livrer à des artifices et à des tromperies afin d'obtenir indûment la délivrance de concessions, de licences, d'autorisations, de contributions, de subventions, de prêts, de prestations de sécurité sociale ou d'aide sociale ou d'autres mesures par l'Administration publique ou d'autres personnes concernées indiquées au paragraphe 6.2.1.(b) ci-dessus ; empêcher ou entraver l'exercice des fonctions d'inspection et de surveillance par l'Administration publique ou par les autres personnes concernées visées au paragraphe 6.2.1.(b) ci-dessus ; adopter un comportement frauduleux, trompeur ou déloyal qui pourrait induire en erreur

l'Administration publique ou les autres personnes concernées visées au paragraphe 6.2.1.(b) ci-dessus, pendant ou à la fin des procédures publiques et autres activités de négociation.

7.2.3. La formulation des propositions et des offres, dans le cadre des procédures d'attribution des marchés publics ou dans la définition des contrats avec l'Administration publique et les autres parties concernées indiquées au paragraphe 6.2.1. ci-dessus à la lettre (b), est effectuée de manière cohérente avec les stratégies, les plans et les procédures de la Société, avec une référence particulière à l'évaluation correspondante des coûts et des investissements pour la Société.

7.2.4. La Société, dans l'évaluation des activités de production législatives, réglementaires et administratives, dans les domaines qui l'intéressent, adopte toujours une conduite correcte et transparente, en évitant toute attitude de nature collusoire ou coercitive.

7.2.5. La Société entretient des relations avec toutes les Autorités qui exercent des fonctions d'inspection, de contrôle, de réglementation et de garantie, sur la base d'une coopération pleine et effective, en mettant à disposition, en temps utile, toute information légitimement demandée dans l'exercice des activités d'enquête et en respectant les dispositions émises.

7.2.6. La Société s'abstient et censure toute initiative visant à inciter les administrateurs, les auditeurs, les employés, les collaborateurs et les tiers en général à ne pas faire de déclarations aux autorités judiciaires ou à faire des déclarations réticentes et/ou fausses à ces dernières.

### **7.3. - Relations avec les partis politiques, les syndicats, les associations et autres organes représentatifs**

7.3.1. La Société régit toutes les relations avec les syndicats, les partis politiques et autres entités, ainsi qu'avec leurs représentants ou candidats, des principes les plus élevés de transparence et d'équité et respecte strictement les lois applicables.

La Société s'abstient de faire des contributions en argent, biens, services ou autres avantages, directement ou indirectement, à des Organisations syndicales ou à des Associations et autres organismes représentant des intérêts collectifs ou généraux. Les contributions des employés de la Société, ainsi que les activités qu'ils exercent, doivent être comprises comme ayant été faites exclusivement sur une base personnelle et volontaire.

De même, la Société s'abstient de toute forme de pression visant à obtenir des faveurs indues ou un traitement privilégié à l'égard des Partis politiques, des syndicats ou d'autres Organismes représentatifs, également pour influencer leur conduite dans le cadre de procédures judiciaires à leur encontre ou pour prévenir tout litige concernant leurs initiatives et activités.

7.3.2. Toutefois, il est possible pour la Société de contribuer aux activités des Partis Politiques, des Organisations et des Associations et d'autres organismes représentatifs, également par le biais de dons de ressources financières, uniquement dans les cas et selon les modalités prévus par la loi et, en tout cas, dans le cadre de projets et d'initiatives spécifiques clairement identifiés, respectant des critères de conduite précis, tels que l'affectation claire et documentée des ressources et l'autorisation expresse de l'organe administratif.

#### **7.4. - Fournisseurs et entrepreneurs**

7.4.1. L'objectif principal de la Société est de créer des relations avec les fournisseurs et les entrepreneurs qui s'inspirent des principes de légalité, d'équité, de loyauté et de transparence, et elle veille à ce que les négociations et les relations de négociation avec les fournisseurs et les entrepreneurs soient caractérisées par la plus grande équité et le plus grand sérieux et soient menées conformément à la législation en vigueur.

Dans la sélection et les relations avec les fournisseurs et les entrepreneurs, la Société évalue, de manière objective et cohérente avec la planification de la Société, l'opportunité économique pour la Société, avec une référence particulière aux objectifs de rentabilité et de liquidité, ainsi que la position sur le marché, les capacités techniques et la fiabilité globale de ses interlocuteurs.

En particulier, la Société S.p.A. prend en compte des éléments tels que : la solidité financière, l'expérience acquise dans le secteur, la fiabilité démontrée dans les relations avec la Société, les ressources et les capacités techniques et de conception, également sur la base de tests spécifiques des produits relatifs, la capacité de production et l'adoption de systèmes de contrôle de la qualité et de la sécurité des produits conformes à ceux exigés par la Société.

7.4.2. Les relations avec les fournisseurs et les entrepreneurs sont régies par des accords spécifiques, qui se caractérisent par un maximum de clarté et de compréhensibilité.

#### **7.5. - Consultants, courtiers et intermédiaires**

7.5.1. L'objectif principal de la Société est de créer des relations avec des consultants, des courtiers, des intermédiaires et d'autres prestataires de services, inspirées par les principes de légalité, d'équité, de loyauté et de transparence.

7.5.2. Pour sélectionner ses consultants, courtiers, intermédiaires et autres prestataires de services, la Société adopte exclusivement des critères de mérite, de fiabilité, de compétence et de professionnalisme.

7.5.3. Les relations avec les consultants, courtiers, intermédiaires et autres prestataires de services sont régies par des accords spécifiques, caractérisés par un maximum de clarté et de compréhensibilité.

#### **7.6. - Clients et consommateurs**

7.6.1. L'objectif principal de la Société est de satisfaire pleinement les besoins de ses clients et de créer des relations fondées sur les principes de légalité, d'équité, de loyauté et de transparence.

7.6.2. La Société veille à ce que les négociations et les relations de négociation avec les clients et les consommateurs soient caractérisées par la plus grande équité et menées dans le respect de la législation en vigueur ; elle veille également à ce que les accords avec les clients et les consommateurs qui durent plusieurs années soient toujours conformes aux principes et aux politiques de la Société.

7.6.3. Les relations avec les clients et les consommateurs sont régies par des accords spécifiques, qui se caractérisent par une clarté et une compréhensibilité maximales.

### **7.7. - Parrainage et mécénat. Relations avec la presse et les médias. Conventions, expositions, foires et autres événements**

7.7.1. Les activités de parrainage et de mécénat peuvent porter sur des événements et des initiatives à caractère sportif, culturel, social, humanitaire ou environnemental ou sur d'autres sujets d'intérêt général, à condition qu'elles offrent une garantie de sérieux et de qualité.

En tout état de cause, lorsqu'elle conclut des contrats de parrainage ou de mécénat, la Société se comporte de manière équitable et transparente, en évitant toute pression sur les parties concernées.

7.7.2. Les relations avec la presse et les autres médias, ainsi que la participation, au nom ou pour le compte de la Société, à des congrès, des foires, des expositions et d'autres événements, sont gérées uniquement par les fonctions des Sociétés compétentes ; la Société veille en tout cas à ce que les informations diffusées dans ces domaines soient véridiques, transparentes et conformes aux politiques de la Société.

## **Article 8 - Marques et signes distinctifs - Droits d'auteur**

8.1. La Société garantit la protection des marques et signes distinctifs ou des brevets, modèles ou dessins.

8.2. La Société n'utilise pas les droits de propriété industrielle ou les œuvres intellectuelles de tiers en dehors des cas autorisés par la loi.

8.3. Tous les employés et collaborateurs sont tenus de traiter avec la confidentialité requise et de protéger les idées, modèles et autres formes de propriété intellectuelle développés dans le cadre du travail de la Société, pour lesquels la Société peut obtenir une couverture de brevet ou tout autre type de protection des droits de propriété intellectuelle pour son propre compte, sans préjudice des droits individuels des employés et collaborateurs reconnus par la loi.

8.4. La Société s'engage à ne pas réaliser de projets et/ou de produits susceptibles de porter atteinte aux droits de propriété intellectuelle de tiers.

8.5. La Société veille à ce que, parmi ses collaborateurs internes et externes, la duplication, la reproduction, la possession, l'utilisation, la location, la distribution et la diffusion d'œuvres couvertes par le droit d'auteur soient effectuées dans le respect de la législation sur le droit d'auteur, tant pour la préparation de matériel didactique que pour l'utilisation de vidéos, de logiciels, d'images photographiques, etc.

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

## **Article 9 - Comptabilité et contrôle**

9.1. La Société s'assure de l'adéquation ainsi que du fonctionnement correct et efficace du système comptable adopté, permettant la tenue régulière des comptes et l'enregistrement correct des événements de gestion dans les registres comptables, conformément aux règlements et aux principes réglementaires.

9.2. La Société s'assure que les états financiers correspondent aux documents comptables et qu'ils sont conformes aux règlements et aux principes réglementaires.

9.3. La Société adopte des modèles de planification et de contrôle conformes et appropriés à son cadre comptable.

9.4. La Société veille à ce que toutes les opérations effectuées soient dûment autorisées, documentées, vérifiables, légitimes, cohérentes, enregistrées et comptabilisées.

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

9.6. La Société garantit l'origine légale de l'argent, des biens et des services publics utilisés.