

Code de déontologie de Lechler SpA

1. Introduction

1.1. Préambule

1.2. Le code de conduite : objectifs, destinataires et structure

1.3. Diffusion et respect du Code de conduite

1.4. Relations avec les entités publiques et privées

1.5. Principes de référence

2. Principes généraux

2.1. Responsabilité, respect des lois et règlements

2.2. Modèles et règles de conduite

2.3. Gouvernance d'entreprise

3. Ressources humaines et politique de l'emploi

4. Conflit d'intérêts

5. Procédures d'exploitation, documents comptables et registres

6. Relations intra-groupe

7. Relations avec l'extérieur

7.1. Critères généraux

7.2. Relations avec les clients

7.3. Relations avec les fournisseurs

7.4. Cadeaux, dons, promesses de faveurs, avantages et autres services

7.5 Politique environnementale

7.6. Gestion de l'information

8. Informations sur la société

9. Système de contrôle interne

10. Système de sanction

1. Introduction

1.1. Préambule

Lechler S.p.A., (ci-après également dénommée Lechler ou Société), visée par la loi n° 231/2001, et en plus de sa Politique pour le Système de Gestion Intégré (Qualité, Environnement, Sécurité), sensible à la nécessité d'assurer des conditions d'équité et de transparence dans la conduite des affaires et des activités de l'entreprise, de protéger sa position et son image, les attentes de ses actionnaires et le travail de ses employés, dans le respect des intérêts légitimes des communautés et des contextes dans lesquels elle est présente avec ses activités, a décidé de procéder à l'émission du présent Code d'éthique ou de conduite (ci-après dénommé le Code) qui sera étendu, en tant que Société Mère, à toutes les Sociétés appartenant au Groupe.

L'initiative d'élaborer le présent Code a été prise avec la conviction qu'il peut constituer un élément valable de sensibilisation à l'égard de tous ceux qui agissent au nom et pour le compte du Groupe, afin qu'ils suivent les comportements visés dans l'exercice de leurs activités, ainsi que dans la ferme conviction que l'adoption de principes éthiques pertinents pour la prévention des infractions présuppose : conformément au décret législatif 231, constitue un élément essentiel du système de contrôle préventif.

Celui-ci aura une double fonction : la diffusion de critères homogènes et transparents pour l'exécution des tâches assignées, ainsi qu'une contribution valable à la création d'un système adapté à la détermination d'un modèle de prévention, de gestion et de contrôle, également conformément au décret législatif n° 231/2001 sur la responsabilité administrative des entités.

Le Code d'éthique de Lechler a pour objet de recommander, de promouvoir ou d'interdire certains comportements, indépendamment de ce qui est prévu par le législateur et prévoit des sanctions proportionnées à la gravité des infractions commises.

1.2. Le code de conduite : objectifs, destinataires et structure

Lechler S.p.A. adopte le présent Code, à considérer comme un document officiel, qui définit les valeurs auxquelles toutes les parties prenantes doivent se conformer, qu'il s'agisse d'employés, de fournisseurs, de clients, de collaborateurs à divers titres ou d'administrateurs, en acceptant des responsabilités, des structures, des rôles et des règles pour la violation desquels, même si cela n'entraîne aucune responsabilité d'entreprise envers des tiers, elles assument une responsabilité personnelle interne et externe.

La connaissance et le respect du Code, dûment promu par Lechler, par tous ceux qui travaillent pour la Société, sont donc des conditions primordiales pour la transparence et la réputation de la Société.

Le Code est une condition préalable et une référence pour le *Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle* adopté par la Société conformément au décret législatif n° 231/2001 et modifications ultérieures, ainsi que du système de sanctions, intégrant le cadre réglementaire auquel Lechler est soumise.

Le Code de conduite se compose des éléments suivants :

- les principes éthiques généraux, qui identifient les valeurs de référence dans les activités/processus de l'entreprise ;
- les critères de conduite qui fournissent les lignes directrices et les règles auxquelles les destinataires du Code sont tenus de se conformer ;
- les mécanismes de mise en œuvre, qui décrivent le système de contrôle pour l'application correcte du Code et son amélioration continue.

Le Code, relativement aux **délits intentionnels**:

- veille au respect des lois et règlements en vigueur dans tous les pays dans lesquels elle exerce ses activités (voir, notamment, le paragraphe 2.1) ;
- chaque opération et chaque transaction doivent être correctement enregistrées, autorisées, vérifiables, légitimes, cohérentes et appropriées (plus de détails au point 5 ci-dessous) ;
- détermine les principes de base à suivre dans les relations avec les parties prenantes externes : l'administration publique, les fonctionnaires ou les interlocuteurs commerciaux privés (paragraphe 7).

Lechler, en ce qui concerne les **délits intentionnels**, révèle les principes et les critères fondamentaux sur la base desquels les décisions sont prises, de toute nature et à tous les niveaux, dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

1.3. Diffusion et respect du Code de conduite

La Société promeut la connaissance et le respect du Code auprès de tous les sujets opérant dans son domaine d'activité (par exemple, les administrateurs, les employés, les collaborateurs à divers titres, les partenaires commerciaux et financiers, les consultants, les clients et les fournisseurs), en exigeant le respect de celui-ci et en prévoyant, en cas de non-respect, des sanctions disciplinaires et/ou contractuelles appropriées. Ces sujets sont donc tenus de connaître le contenu du Code (en demandant et en recevant des services responsables de l'entreprise les éclaircissements appropriés sur le contenu), de le respecter et de contribuer à sa mise en œuvre, en signalant toute déficience et/ou violation (ou même simplement tentative de violation) dont ils auraient eu connaissance. La Société promeut également la diffusion et la connaissance du Code par le biais de la formation, de l'information et de la sensibilisation de ses employés et des tiers en général.

1.4. Relations avec les entités publiques et privées

La conduite de la Société vise à la coopération et à la confiance dans toutes les entités publiques et privées (individus, groupes, entreprises, institutions), qui ont à quelque titre que ce soit des contacts avec la Société et/ou ont un intérêt dans les activités qu'elle exerce.

1.5. Principes de référence

La Société fonde son travail sur le strict respect des Lois, des Règles du Marché et des Principes inspirant une concurrence loyale.

La réalisation des objectifs de l'entreprise est poursuivie par tous ceux qui travaillent dans la Société avec loyauté, sérieux, honnêteté, compétence et transparence, dans le respect absolu des lois et règlements en vigueur.

Le respect de la loi, la transparence et l'équité managériale, la confiance et la coopération sont les principes éthiques qui inspirent la Société et dont elle tire ses modèles de conduite, afin de concurrencer efficacement et équitablement sur le marché, d'améliorer la satisfaction de ses clients, d'augmenter la valeur pour les actionnaires et de développer les compétences et la croissance professionnelle de ses ressources humaines. En particulier, la conviction d'agir de quelque manière que ce soit à l'avantage de la Société ne justifie pas l'adoption d'un comportement contraire aux principes précités.

Tous ceux qui travaillent dans la Société, sans distinction ni exception, s'engagent donc à respecter et à faire respecter ces principes dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités. Cet engagement est justifié et exige que les sujets avec lesquels la Société entretient des relations à quelque titre que ce soit, agissent également en ce sens avec des règles et des méthodes inspirées des mêmes valeurs.

2. Principes généraux

2.1. Responsabilité, respect des lois et règlements

Dans la mise en œuvre de la mission de l'entreprise, la conduite de tous les destinataires du Code doit être inspirée par l'éthique de la responsabilité.

Le principe essentiel de la Société est le respect des lois et règlements en vigueur en Italie et dans tous les pays dans lesquels elle opère, dans le respect de l'ordre démocratique qui y est établi, conformément aux principes énoncés dans le Code et aux procédures du Système de Gestion Intégré (S.G.I.).

L'intégrité morale est un devoir constant de tous ceux qui travaillent pour la Société et caractérise la conduite de l'ensemble de l'organisation.

Les Administrateurs et employés de la Société, ainsi que ceux qui travaillent avec la Société à divers titres, sont donc tenus, dans le cadre de leurs compétences respectives, de connaître et de respecter les Lois et Règlements en vigueur.

Les relations avec les autorités de ceux qui travaillent pour le compte de Lechler doivent être basées sur la plus grande équité, transparence et collaboration, dans le plein respect des Lois et Règlements et de leurs fonctions institutionnelles.

Les employés doivent être au courant des lois et de la conduite qui en découle ; en cas de doute sur la marche à suivre, des informations adéquates doivent être demandées à la Société.

2.2. Modèles et règles de conduite

Toutes les activités professionnelles de ceux qui travaillent pour la Société doivent être réalisées avec un engagement professionnel, une rigueur morale et une rectitude managériale, également afin de protéger l'image de la Société.

La conduite et les relations de tous ceux qui, à divers titres, agissent dans l'intérêt de la Société, à l'intérieur et à l'extérieur de la Société, doivent être inspirées par les principes de transparence, d'équité, d'efficacité, d'esprit de service et de respect mutuel.

Dans ce contexte, les Dirigeants/Managers et les Responsables doivent avant tout donner l'exemple à l'ensemble des ressources humaines de la Société en se conformant, dans l'exercice de leurs fonctions aux principes inspirants du Code, aux procédures du Système de Gestion Intégré et/ou au règlement de l'entreprise, en veillant à leur diffusion auprès des employés et en les incitant à soumettre des demandes de clarification ou des propositions de mise à jour si nécessaire. Lechler accorde la plus grande attention au respect des droits fondamentaux de l'Homme. La Société entretient avec toutes les parties prenantes des relations professionnelles fondées sur le respect de la dignité humaine et des garanties fondamentales reconnues par les lois nationales et supranationales pour tous les hommes.

L'identité de la Société repose sur le principe de l'inviolabilité de la dignité humaine qui doit être respectée et protégée (art. 1 Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

En conséquence, Lechler s'engage à offrir à l'ensemble de ses ressources humaines un environnement de travail positif et stimulant, en veillant à ce que tous les collaborateurs soient reconnus et respectés pour leur dignité, leurs droits, leur diversité culturelle et individuelle, tout en s'efforçant de créer une culture du Groupe forte.

- Le principe de transparence repose sur la véracité, l'exactitude et l'exhaustivité des informations tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de la Société.

Le système de vérification et de résolution des réclamations mis en œuvre à l'égard des clients doit permettre de fournir des informations par le biais d'une communication claire, constante et opportune conformément à la procédure du S.G.I. en vigueur.

- Le principe d'équité implique le respect des droits, y compris en matière de vie privée et d'égalité des chances, de toutes les personnes impliquées dans leur travail et leurs activités professionnelles.

Cela passe également par l'élimination de toute discrimination et de tout éventuel conflit d'intérêts entre les salariés et la Société.

- Le principe d'efficacité exige que, dans chaque activité de travail, la gestion économique des ressources utilisées dans la prestation de services soit réalisée et que l'engagement d'offrir un service adéquat par rapport aux besoins du client soit pris.

- Le principe de l'esprit de service implique que chaque destinataire du Code soit toujours orienté, dans sa conduite, vers le partage de la *vision et de la mission* de la Société, visant à fournir un service de haute valeur sociale et d'utilité à la collectivité, qui doit bénéficier des meilleurs standards de qualité.

- Le principe de respect mutuel implique la non-discrimination de toute diversité (physique, culturelle, religieuse, etc.) ainsi que la collaboration entre les différentes fonctions de l'entreprise indépendamment des hiérarchies.

La Société entend développer la valeur de la concurrence en adoptant des principes d'équité, de concurrence loyale et de transparence vis-à-vis de tous les opérateurs du marché.

Dans l'exercice de ses activités, la Société s'engage à préserver la **sécurité et l'environnement**.

Les principes et les critères fondamentaux adoptés par Lechler en ce qui concerne les délits volontaires, également à la lumière de l'article 15 du décret 81 de 2008, sont exprimés dans diverses actions :

- a. éliminer les risques et, lorsque cela n'est pas possible, les réduire au minimum par rapport aux connaissances acquises sur la base du progrès technologique ;
- b. évaluer tous les risques qui ne peuvent être éliminés ;
- c. réduire les risques à la source ;
- d. respecter les principes d'ergonomie et de santé sur le lieu de travail dans l'organisation du travail, dans la conception des postes de travail et dans le choix des équipements de travail, dans la définition des méthodes de travail et de production, notamment en vue de réduire les effets sur la santé du travail monotone et répétitif ;
- e. remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins ;
- f. planifier les mesures jugées appropriées pour assurer l'amélioration des niveaux de sécurité au fil du temps, y compris par l'adoption de codes de conduite et de bonnes pratiques ;
- g. donner la priorité aux mesures de protection collective par rapport aux mesures de protection individuelles ;
- h. donner des instructions appropriées aux travailleurs.

Les Ressources Humaines représentent un facteur fondamental pour le développement de la Société qui, par conséquent, protège et favorise leur croissance professionnelle, afin d'accroître la richesse des compétences possédées.

2.3. Gouvernance d'entreprise

Le système de *gouvernance d'entreprise* adopté par Lechler vise à assurer une collaboration maximale et équilibrée entre ses composantes grâce à une conciliation harmonieuse des différents rôles de gestion, d'orientation et de contrôle.

Le système vise à assurer une gestion responsable et transparente de l'entreprise vis-à-vis du marché, en vue de créer de la valeur pour les actionnaires et de poursuivre des objectifs sociaux.

Les membres des personnes morales doivent fonder leurs activités sur les principes d'équité et d'intégrité, en s'abstenant d'agir dans des situations de conflit d'intérêts dans le cadre des activités qu'ils exercent.

Ils sont également tenus de montrer :

- un comportement inspiré par les principes d'autonomie, d'indépendance et de respect des lignes directrices que la Société fournit dans les relations qu'elle entretient, au nom de la Société, avec les Institutions publiques et avec toute entité privée.
- une participation assidue et éclairée aux activités de la Société ; ils sont tenus de faire un usage confidentiel des informations dont ils ont connaissance pour des raisons officielles et ne peuvent pas utiliser leur position pour obtenir un avantage personnel, direct ou indirect ; toute activité de communication doit être conforme aux lois et aux pratiques de conduite et doit viser à protéger les informations confidentielles et les secrets industriels.
- Respect de la législation en vigueur et des principes énoncés dans le présent Code. Les obligations de loyauté et de confidentialité lient ces sujets même après la fin de la relation avec la Société.

Lechler adopte, en raison de ses activités et de la complexité de son organisation, un **système de délégation de pouvoirs et de fonctions** qui prévoit, en termes explicites et spécifiques, l'attribution de tâches à des personnes ayant les aptitudes et les compétences appropriées.

3. Ressources humaines et politique de l'emploi

La Société reconnaît la valeur des Ressources Humaines, le respect de leur autonomie et l'importance de leur participation aux activités de l'entreprise.

L'honnêteté, la loyauté, la compétence, le professionnalisme, le sérieux, la préparation technique et le dévouement du personnel sont donc parmi les conditions décisives pour atteindre les objectifs de la Société et représentent les caractéristiques que la Société exige de ses administrateurs, employés et collaborateurs à divers titres.

Afin de contribuer au développement des objectifs de l'entreprise, et de veiller à ce que ceux-ci soient poursuivis par tous dans le respect des principes éthiques et des valeurs qui l'inspirent, la politique de l'entreprise vise à sélectionner chaque employé, consultant, collaborateur à divers titres en fonction des valeurs et des caractéristiques mentionnées ci-dessus.

Sans préjudice des obligations découlant des dispositions en vigueur, la sélection du personnel est subordonnée à la vérification de la pleine conformité des candidats aux profils professionnels exigés par la Société, dans le respect de l'égalité des chances pour toutes les parties intéressées, en évitant le favoritisme, le népotisme, les formes de clientélisme de toute nature et les facilitations de toute nature : toute discrimination raciale, de sexe, de nationalité, de religion, de langue, de convictions syndicales ou

politiques, ainsi que toute forme de favoritisme, sont interdits à l'embauche, à la rémunération, à la promotion ou au licenciement.

Ceux qui peuvent influencer la sélection du personnel n'acceptent ni ne prennent en compte les recommandations ou les rapports, quelle qu'en soit la forme, sous quelque forme que ce soit, en faveur ou au détriment des participants ou des parties intéressées.

Le recrutement d'un membre de la famille, d'un parent, d'un concubin ou d'un ami doit être effectué conformément aux règles et procédures établies et appliquées en matière de sélection et de recrutement du personnel.

Le recrutement du personnel s'effectue sur la base de contrats de travail réguliers, car aucune forme de relation de travail qui n'est pas conforme aux dispositions en vigueur ou qui ne les élude en aucun cas n'est autorisée.

La gestion de la relation de travail, en poursuivant une organisation par objectifs, vise à promouvoir la croissance professionnelle et les compétences de chaque employé, également en relation avec l'application d'outils incitatifs ou de plans de formation.

La Société s'engage à créer un environnement de travail qui garantisse, à tous ceux qui interagissent avec elle à quelque titre que ce soit, des conditions respectueuses de la dignité des personnes, dans le respect des conditions nécessaires à l'existence d'un environnement de travail collaboratif et non hostile, et à prévenir les comportements discriminatoires de toute nature.

La collaboration de tous est nécessaire pour maintenir un climat de respect mutuel de la dignité, de l'honneur et de la réputation de chacun.

Conformément à la législation en vigueur (R.G.P.D. 679/2016), la Société s'engage à assurer la protection de la *vie privée* en ce qui concerne les informations relatives à la sphère privée et les opinions de chacun de ses employés et, plus généralement, de ceux qui interagissent avec la Société, en ne communiquant pas ou en ne diffusant, sans préjudice des obligations légales, les données personnelles y afférentes sans le consentement préalable de l'intéressé.

La Société s'engage à protéger l'intégrité morale et physique de ses employés.

Le Système de Gestion Intégré et les procédures associées visent à garantir un environnement de travail sûr et sain, en pleine conformité avec la réglementation en vigueur en matière de prévention et de protection, et à cette fin, la Société promeut un comportement responsable et sûr de la part de tous.

Chaque employé est :

- tenu de respecter les obligations prévues par le Code et de se conformer à la loi dans l'exercice de ses fonctions, en fondant sa conduite sur les principes d'intégrité, d'équité, de fidélité et de bonne foi ;
- tenu d'utiliser et de garder avec soin les biens dont il dispose pour des raisons officielles ;
- directement et personnellement responsable de la protection et de l'utilisation légitime des biens et ressources qui lui sont confiés pour l'exercice de ses fonctions, l'utilisation abusive des biens et ressources appartenant à la Société n'étant pas autorisée ;
- responsable de la sécurité des systèmes informatiques utilisés et soumis aux dispositions réglementaires en vigueur, aux conditions des contrats de licence et aux procédures internes de l'entreprise (ex : document *de politique* informatique) ;
- tenu de s'engager si nécessaire pour prévenir la commission éventuelle d'infractions par l'utilisation d'outils informatiques.

Sans préjudice des dispositions des lois civiles et pénales, l'utilisation abusive des actifs et des ressources de l'entreprise comprend l'utilisation de ceux-ci à des fins autres que celles inhérentes à la relation de travail ou pour envoyer des messages offensants ou des messages susceptibles de nuire à l'image de la Société.

4. Conflit d'intérêts

La Société souhaite instaurer une relation de pleine confiance avec ses employés, au sein de laquelle il est du premier devoir de l'employé d'utiliser les actifs de la Société et ses propres compétences professionnelles pour la réalisation des intérêts de l'entreprise, conformément aux principes énoncés dans le Code qui représentent les valeurs qui inspirent la Société.

Les administrateurs, employés et collaborateurs à divers titres de la Société doivent éviter toute situation et s'abstenir de toute activité susceptible d'opposer un intérêt personnel à ceux de la Société, ou d'interférer et d'entraver la capacité de prendre, de manière impartiale et objective, des décisions dans l'intérêt de la Société, ou qui entrent en conflit avec la bonne exécution de leurs fonctions ou qui peuvent nuire aux intérêts et à l'image de Lechler.

La survenance de situations de conflit d'intérêts, en plus d'être contraire aux lois et aux principes énoncés dans le Code, est préjudiciable à l'image et à l'intégrité de l'entreprise. Toute personne travaillant pour la Société à divers titres (administrateurs, employés, collaborateurs, etc.), si elle se trouve dans des situations réelles ou potentielles de conflit d'intérêts, est tenue d'en informer rapidement la Société par l'intermédiaire de son responsable hiérarchique qui est tenu d'informer l'Organe de surveillance.

Afin de ne pas se retrouver dans des situations qui créent ou peuvent créer un conflit d'intérêts, les salariés doivent notamment éviter :

- d'exercer des activités qui impliquent des relations d'affaires avec la Société ou qui lui font concurrence. « *Activité* » s'entend également de celle exercée à titre d'administrateur de sociétés de personnes ou de capitaux, d'associations ou d'autres entités en général ;
- d'occuper des postes de responsabilité, de collaboration ou autres, auprès d'individus, de sociétés ou d'organisations avec lesquelles la Société entretient des relations d'affaires ou qui lui font concurrence ou qui ont un intérêt économique dans des décisions ou des activités liées à son office ;
- de conclure des contrats à titre personnel à des conditions particulièrement favorables ou accepter un traitement préférentiel de la part d'entreprises ou de fournisseurs avec lesquels la Société entretient des relations d'affaires, à moins que les mêmes « conditions plus favorables » ne soient appliquées à tous les employés ou n'entrent dans le champ d'application des pratiques/politiques commerciales normales ;
- de mener des activités qui entrent en conflit avec la bonne exécution des fonctions d'office ;
- d'accepter des rémunérations ou d'autres avantages de personnes autres que la Société pour des services auxquels ils sont tenus d'exercer leurs fonctions officielles (il est interdit d'exploiter la position occupée dans la Société pour obtenir des avantages qui ne sont pas dus).

Toute personne ayant connaissance de situations de conflit d'intérêts est tenue d'en informer sans délai l'Organe de Surveillance (OdS) de la Société.

5. Procédures d'exploitation, documents comptables et registres

En ce qui concerne la gestion correcte des documents comptables, Lechler opère dans le plein respect de la réglementation en vigueur en Italie - et dans les pays étrangers, le cas échéant - dans le domaine fiscal et s'engage à communiquer rapidement aux autorités fiscales toutes les informations requises par la loi, selon les termes prévus par celle-ci, afin d'assurer la détermination correcte des impôts.

La Société déplore toute forme d'évasion fiscale ou de facilitation de l'évasion fiscale. Des procédures spécifiques, visant à prévenir les événements préjudiciables et les impacts négatifs potentiels qui en découlent sur la Société, sont préparées par la Société conformément au Code.

Ceux qui opèrent dans les processus de l'entreprise doivent adopter et respecter les procédures définies, formalisées et officialisées dans le Système de Gestion Intégré de la Société.

Leur bonne mise en œuvre permet d'identifier les responsables de la prise de décision, de l'autorisation et de la conduite des opérations. À cette fin, afin de garantir le principe de séparation des tâches, les opérations clés sont effectuées par différents acteurs, dont les compétences sont clairement définies et connues au sein de l'organisation, évitant ainsi l'attribution de pouvoirs illimités et/ou excessifs à des personnes individuelles.

Les procédures du S.G.I. régissent la conduite des principales opérations et transactions, en garantissant la preuve des principes de légitimité, d'autorisation, de cohérence, de suffisance, d'enregistrement correct et de vérifiabilité, y compris en termes d'utilisation des ressources financières.

Les administrateurs, les employés et tous ceux qui travaillent pour la Société sont tenus de respecter strictement les procédures établies, et en particulier celles qui relèvent de leurs responsabilités et fonctions.

Tout non-respect des procédures et du Code compromettra la relation de confiance entre la Société et ceux qui interagissent avec elle à quelque titre que ce soit.

Les personnes chargées de la tenue des registres comptables sont tenues d'effectuer chaque enregistrement de manière exacte, complète, véridique et transparente et de permettre tout contrôle par les parties, y compris externes, qui en sont chargées. La véracité, l'exactitude, l'exhaustivité et la clarté sont des valeurs fondamentales pour la Société, également afin de garantir aux actionnaires et aux tiers la possibilité d'avoir une image claire de la situation économique, patrimoniale et financière de la Société.

Toutes les transactions concernant les activités de la Société doivent résulter d'enregistrements adéquats qui permettent d'effectuer des vérifications et des contrôles sur le processus de prise de décision, d'autorisation et d'exécution (chaque opération et transaction doit être correctement enregistrée, autorisée, vérifiable, légitime, cohérente et appropriée). Les preuves comptables doivent être fondées sur des informations exactes et vérifiables et doivent être entièrement conformes aux procédures comptables internes. Il est interdit d'enregistrer de faux revenus ou de fausses dépenses dans les comptes de l'entreprise ou de procéder à des opérations de dissimulation de fonds.

Chaque document doit permettre de reconstituer l'opération concernée et doit être accompagné d'une documentation adéquate (complète, claire, véridique, exacte et valide), conservée dans les registres pour toute vérification appropriée. Aucun paiement ne peut être destiné, en tout ou en partie, à d'autres fins que celles attestées par les pièces justificatives.

Dans le cas d'évaluations d'éléments économiques et financiers, l'enregistrement connexe doit respecter les critères de caractère raisonnable et de prudence, en illustrant clairement dans la documentation pertinente les critères qui ont guidé la détermination de la valeur du bien.

Toute personne qui a connaissance d'éventuelles omissions, falsifications, irrégularités dans la tenue des comptes et de la documentation de base, ou en tout cas de violations des principes établis par le Code et par les procédures du S.G.I., est tenue de les signaler sans délai à l'Organe de Surveillance.

De telles violations portent atteinte à la relation de confiance avec la Société, sont pertinentes d'un point de vue disciplinaire et feront l'objet de sanctions appropriées.

6. Relations intra-groupe

Lechler exige des sociétés du groupe :

- qu'elles respectent les valeurs de son Code et collaborent loyalement à la poursuite des objectifs de l'entreprise, dans le respect de la Loi, de la Réglementation en vigueur et des procédures du S.G.I. ;
- qu'elles s'abstiennent d'adopter un comportement qui, même s'il est adopté dans son intérêt exclusif, est préjudiciable à l'intégrité ou à l'image de l'une quelconque des sociétés du Groupe ;
- qu'elles coopèrent dans l'intérêt d'objectifs communs, en favorisant la communication entre les sociétés du Groupe, en sollicitant et en exploitant les synergies intra-Groupe ;
- que la circulation de l'information au sein du Groupe, notamment aux fins de l'établissement des comptes consolidés et d'autres communications, s'effectue conformément aux principes de véracité, de loyauté, d'exactitude, d'exhaustivité, de clarté, de transparence et de prudence, dans le respect de l'autonomie de chaque société et des domaines d'activité spécifiques.

7. Relations avec l'extérieur

7.1 Critères généraux

Les relations (et la gestion des ressources financières qui y sont liées) relatives aux activités de la Société

avec des agents publics ou des fonctionnaires nommés (*qui agissent pour le compte de l'administration publique, des organes centraux et périphériques, ou législatifs, des institutions de l'UE, des organisations publiques nationales et de tout État étranger*), avec le pouvoir judiciaire, avec les autorités publiques de contrôle et avec d'autres autorités indépendantes doivent être entreprises et gérées dans le respect absolu et strict des lois et règlements en vigueur, des principes énoncés dans le Code et dans les procédures du S.G.I., afin de ne pas compromettre l'intégrité et la réputation des deux parties.

Une attention et un soin particuliers doivent être apportés aux opérations relatives aux appels d'offres, aux contrats, aux autorisations, aux licences, aux concessions, aux demandes et/ou à la gestion et à l'utilisation des fonds publics (nationaux, étrangers ou européens), à la gestion des commandes, aux relations avec les autorités de contrôle ou autres autorités indépendantes, aux institutions de sécurité sociale, aux organismes de recouvrement des impôts, aux procédures de faillite, aux procédures de faillite, aux procédures civiles, pénales ou administratives, etc.

Dans le cadre d'une négociation commerciale, d'une demande ou d'une relation commerciale avec l'administration publique, il ne doit pas être entrepris, directement ou indirectement, d'actions susceptibles de proposer des opportunités d'emploi et/ou commerciales, dont découlent des avantages, pour soi-même ou pour d'autres, pour les employés de l'administration publique.

La Société ne favorise ni ne discrimine, directement ou indirectement, aucune organisation politique ou syndicale.

La Société ne contribue en aucune façon, sous quelque forme que ce soit, au financement des partis politiques, mouvements, comités et organisations politiques et syndicales, de leurs représentants et candidats, à l'exception de ceux dus en vertu de dispositions spécifiques de la Loi.

Conformément à la réglementation en vigueur sur le droit d'association, l'appartenance du salarié à des associations et organisations, dont les intérêts sont même indirectement impliqués dans l'exercice des fonctions qui lui sont confiées, doit être communiquée à son supérieur hiérarchique, qui est tenu d'en informer l'Organe de Surveillance.

Cette disposition ne s'applique pas aux partis politiques et aux syndicats.

Le salarié ne force pas d'autres collègues à adhérer à des associations auxquelles il appartient, ni ne les incite à le faire en leur promettant des avantages de carrière.

Afin de ne pas compromettre le bon déroulement et le fonctionnement normal des activités de production, et sans préjudice des dispositions du « Statut des travailleurs », la Société interdit aux employés de se livrer à des activités politiques ou à de la propagande politique sur le lieu de travail.

7.2. Relations avec les clients

Une relation équitable et transparente avec ses clients est un aspect important pour Lechler.

Les contrats et les communications avec les clients doivent respecter les procédures du S.G.I. et, par conséquent, être clairs, simples et formulés dans le langage le plus proche possible de celui de la clientèle générale, afin que les clients puissent faire des choix éclairés.

Afin d'assurer une transparence maximale dans la relation avec ses clients, Lechler leur soumet une « Fiche de données personnelles » dans laquelle il leur est demandé d'indiquer une série d'informations utiles pour identifier la contrepartie commerciale. La Société s'engage à favoriser l'interaction avec les clients grâce à la gestion et à la résolution rapide des

réclamations éventuelles, en utilisant des procédures officielles et des systèmes de communication appropriés. La Société protège la *vie privée* des clients conformément à la réglementation en vigueur en la matière, en s'engageant à ne pas communiquer ou diffuser les données personnelles, économiques et de consommation y afférentes, sans préjudice des obligations légales.

7.3. Relations avec les fournisseurs

Les modalités de sélection du fournisseur doivent être conformes à la réglementation en vigueur et aux procédures officielles définies par Lechler (S.G.I.).

Le choix du fournisseur et l'achat de biens et de services de toute nature doivent être effectués dans le respect des principes de concurrence et sur la base d'évaluations objectives relatives à la compétitivité, à la qualité et au prix de la fourniture.

Dans la sélection des consultants et/ou des collaborateurs en particulier, la Société tient compte des exigences respectives de moralité et de professionnalisme.

Lors de la sélection du fournisseur, Lechler doit tenir compte de la capacité du fournisseur à garantir l'efficacité de son système de qualité, de la disponibilité des moyens et des structures organisationnelles et de la capacité à respecter les obligations de confidentialité.

Chaque procédure de sélection doit être effectuée dans le respect des conditions de concurrence les plus larges et toute dérogation à ce principe doit être autorisée et justifiée. Les relations avec les fournisseurs, y compris les contrats financiers et de conseil, sont régies par les règles du présent Code et font l'objet d'un contrôle constant et attentif de la part de la Société, y compris en ce qui concerne l'adéquation des services ou des biens fournis par rapport au montant convenu.

Lechler a mis en place des procédures officielles pour assurer une transparence maximale dans la sélection et la qualification des fournisseurs et l'achat de biens et de services.

Les procédures internes (et le système de délégations) prévoient la séparation fonctionnelle entre le fournisseur et l'entrepreneur, ainsi qu'un système de documentation précis de l'ensemble de la procédure de sélection et d'achat afin de permettre la reconstitution et la vérifiabilité de chaque opération.

Dans le cadre de ses activités d'approvisionnement, la Société s'engage à promouvoir le respect de la réglementation environnementale.

De plus, avec l'application de clauses contractuelles spécifiques, la Société exigera des fournisseurs :

- une déclaration appropriée attestant de leur adhésion à des obligations sociales spécifiques et de leur engagement à éviter la commission de délits contre l'administration publique et les catastrophes environnementales imputables à l'activité de l'entreprise fournisseur.
- La prise de responsabilité directe pour le travail des éventuels sous-traitants conformément à la procédure du S.G.I. « Gestion des marchés » ;
- de signer une fiche de données personnelles apte à donner une image de : i) son organisation sociale (par l'identification du représentant légal et de l'*activité principale*) ; ii) sur toute affaire judiciaire importante pendante en vertu du décret législatif n° 231/2001; iii) le respect des obligations *légales* en matière de cotisations sociales et l'existence d'un casier judiciaire en matière fiscale et/ou sociale.

7.4. Cadeaux, dons, promesses de faveurs, avantages et autres services

La Société interdit à tous ceux qui agissent dans son intérêt, en son nom ou pour son compte, d'accepter, d'offrir ou de promettre, même indirectement, de l'argent, des cadeaux, des biens, des services, des prestations, des avantages ou des faveurs indues (qu'ils soient directs ou indirects et également en termes d'opportunités d'emploi) en relation avec les agents publics, chargés de la fonction publique, les agents publics ou les entités privées, les clients et les fournisseurs, pour influencer leurs décisions, en vue d'un traitement plus favorable ou d'une exécution indue ou à toute autre fin.

Les cadeaux ou actes de courtoisie et d'hospitalité sont autorisés dans la mesure où, de valeur modeste et conformes aux usages commerciaux et de courtoisie normaux, par leur nature et leur valeur, ils ne compromettent pas l'intégrité, l'image, l'indépendance et la réputation de l'une des parties et ne sont pas interprétés comme visant à obtenir un traitement préférentiel non déterminé par les règles du marché.

Il est strictement interdit d'accepter ou de donner de l'argent ou des cadeaux équivalents (par exemple, des bons d'achat de marchandises).

Toute demande ou offre (même si elle n'est pas acceptée) d'argent ou de faveurs de quelque nature que ce soit (y compris les présents ou les cadeaux de valeur modeste), qui vont au-delà des relations ordinaires de courtoisie, indûment formulées à ceux qui, ou par ceux qui opèrent au nom de la Société dans le cadre des relations avec l'Administration publique (italienne ou étrangère) ou avec des sujets privés italiens ou étrangers (par exemple, les clients et les fournisseurs) doivent être immédiatement portées à l'attention du responsable hiérarchique, qui en informera immédiatement l'Organe de Surveillance.

7.5 Politique environnementale

Dans le cadre de ses politiques (Sécurité SSL, Environnement, Qualité, Gestion Responsable), la Société établit son engagement en faveur de la protection de l'environnement et de l'utilisation durable des ressources, à travers la recherche d'une amélioration continue et l'utilisation, dans la mesure du possible, des meilleures technologies disponibles pour la protection et l'efficacité énergétiques. La Société s'engage à gérer ses activités dans le plein respect de la législation en vigueur en matière de prévention et de protection.

7.6. Gestion de l'information

Toutes les personnes agissant à quelque titre que ce soit pour le compte de la Société sont tenues de maintenir

la confidentialité maximale des informations apprises dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux lois, règlements et circonstances ; elles sont tenues de ne pas divulguer, communiquer ou demander indûment des informations sur des documents, des *savoir-faire*, des projets de recherche, des opérations commerciales et, en général, *sur* toutes les informations apprises en raison de leur fonction.

En particulier, les informations confidentielles ou secrètes sont toutes les informations de toute nature (techniques, commerciales, organisationnelles, etc.) apprises au cours ou à l'occasion d'activités professionnelles, dont la diffusion et l'utilisation peuvent entraîner un danger ou un préjudice pour la Société et/ou un gain indu pour le salarié.

Les informations et actualités relatives aux salariés (ex : évolution de carrière, rémunération, situation personnelle) sont également considérées comme confidentielles. La violation des obligations de confidentialité par les employés ou collaborateurs affecte gravement la relation de confiance avec la Société et peut entraîner l'application de sanctions disciplinaires ou contractuelles.

L'obligation de confidentialité se poursuit même après la fin de la relation de travail tant que l'utilisation ou la divulgation d'informations ou de nouvelles peut être préjudiciable aux intérêts de la Société, et le salarié doit s'assurer que les obligations prévues par la réglementation en vigueur en matière de protection de la *vie privée* sont respectées.

8. Informations sur la société

Dans les limites établies par la réglementation en vigueur, la Société fournit en temps opportun et de manière complète les informations, les éclaircissements, les données et la documentation demandés par les actionnaires, les clients, les fournisseurs, les autorités publiques de surveillance, les institutions, les organismes, les organismes.

Une communication d'entreprise exhaustive et claire est un gage de justesse des relations :

- avec les actionnaires, qui doivent pouvoir accéder facilement aux données d'information, conformément à la législation en vigueur ;
- avec les tiers qui entrent en contact avec la Société, qui doivent être en mesure d'avoir une représentation de la situation économique, financière et patrimoniale de la Société ;
- avec les organes d'audit et de contrôle interne, qui doivent mener à bien les activités de contrôle ;
- avec les autres Sociétés du Groupe, également aux fins de l'établissement des états financiers consolidés et d'autres communications de la Société.

9. Système de contrôle interne

Conformément à la législation en vigueur et en vue de planifier et de gérer les activités de l'entreprise, orientées vers l'efficacité, l'équité, la transparence et la qualité, Lechler met en œuvre, conformément aux modèles organisationnels adoptés, la gestion et le contrôle qui se traduisent par l'adoption de mesures appropriées pour assurer le respect des lois et des principes du Code, prévenir les comportements illégaux, détecter et éliminer les situations à risque à un stade précoce.

Afin de prévenir le risque de commettre les infractions visées par le décret législatif n° 231/2001, la Société adopte un modèle d'organisation qui répond aux exigences du décret lui-même.

En ce qui concerne le contrôle interne, Lechler adopte un système intégré spécial visant à vérifier l'application exacte des modèles d'organisation et de gestion utilisés, le respect des réglementations internes et externes et l'adéquation des principes et des écritures comptables. Ce dispositif s'appuie sur les activités de contrôle exercées par les fonctions opérationnelles, les fonctions en charge du contrôle et les organes de contrôle institutionnels (Collège des Commissaires aux Comptes et Société d'audit).

La Société promeut et maintient constamment la connaissance du Code de conduite par ses destinataires.

Une copie papier du Code est distribuée à tous les membres du personnel (et par la suite lorsque de nouvelles relations de travail sont établies).

Des conseils et des éclaircissements sur le contenu du Code peuvent être demandés à l'OdS.

Il est du devoir du conseil d'administration d'approuver le Code et ses amendements afin de l'adapter à toute nouvelle législation pertinente et à l'évolution de la sensibilité civile. Toute modification et/ou intégration doit se faire par résolution du Conseil d'Administration de la Société.

L'Employeur de la Société émettra, le cas échéant, des directives pour l'application correcte du Code.

Toutes les parties intéressées, internes et externes, sont tenues de signaler sans délai, verbalement ou par écrit (en ce qui concerne la nature de la violation) et sous une forme non anonyme tout non-respect du présent Code et toute demande de violation de celui-ci, par quelque nature que ce soit, à leur responsable hiérarchique qui est tenu d'en informer l'Organe de Surveillance. La Société protège les lanceurs d'alerte contre toute mesure de représailles qu'ils pourraient subir pour avoir signalé une faute, en préservant la confidentialité de leur identité (sans préjudice des obligations légales).

Les auteurs de signalements manifestement infondés s'exposent aux sanctions prévues par le système de sanctions.

Lechler a également mis en place son système de signalement interne tel que décrit dans la section dédiée aux lanceurs d'alerte, dans le cadre du modèle organisationnel.

10 Système de sanction

La mise en place d'un système disciplinaire adéquat et de mécanismes de sanction appropriés est un élément qualificatif du modèle ; Lechler veille à ce qu'il soit adopté, mais aussi mis en œuvre efficacement.

Le respect des dispositions du Code doit être considéré comme une partie essentielle des obligations contractuelles des employés de la Société, également en vertu et aux fins du Code civil.

Le non-respect des mesures prévues par le modèle organisationnel déclenche le mécanisme de sanction prévu par ce dernier, indépendamment de l'ouverture ou non d'un procès pénal pour l'infraction commise.

Le système de sanction s'adresse à la fois à ceux qui occupent des postes de responsabilité et à ceux qui sont soumis à la direction d'autrui, voire de tiers.

En particulier, l'activité particulière exercée par la direction générale prévoit des sanctions dédiées à ces personnes, telles que la réprimande écrite, la mise en place de mécanismes de suspension temporaire ou, pour les violations les plus graves, la déchéance/révocation de la fonction exercée.

En ce qui concerne les violations du Code d'éthique et des procédures qui y sont liées par les subordonnés, il est considéré que la violation grave et persistante des règles du Code porte atteinte à la relation de confiance établie avec la Société et constitue une violation des obligations découlant de la relation de travail, avec toutes les conséquences contractuelles et juridiques, également en ce qui concerne la pertinence de celle-ci en tant qu'infraction disciplinaire et/ou la préservation de la relation de travail. Des mesures disciplinaires et des indemnités sont prévues, sans préjudice du respect des procédures prévues par le *Statut des travailleurs* (à commencer par l'article 7 d'où découle le principe de *typicité des violations et des sanctions*), par les conventions collectives de travail applicables et par les codes disciplinaires adoptés par la Société. Les sanctions, imposées par le bureau des ressources humaines, également à la demande de l'Organe de Surveillance, avec l'aval du conseil d'administration dans certains cas importants, vont de mesures conservatoires, pour les infractions mineures, à des mesures appropriées pour rompre la relation entre l'agent et Lechler, en cas d'infractions plus importantes.

Le système disciplinaire vise également les tiers avec lesquels l'entité entretient des relations. Les sanctions adressées à ces derniers consistent en le rappel du respect ponctuel du modèle, l'application de pénalités ou la résiliation du contrat, en fonction de la gravité de l'infraction considérée.

Le système de sanction doit être conforme aux dispositions de la loi n° 300/1970 (Règlement sur la protection de la liberté et de la dignité des travailleurs, de la liberté et de l'activité syndicale sur le lieu de travail et règles relatives à l'emploi), règlements sectoriels spécifiques, le cas échéant, codes de négociation collective et de discipline d'entreprise.

Aux fins du présent Code, l'expression « manquements graves » désigne toutes les violations persistantes qui entraînent ou peuvent entraîner des sanctions à l'encontre de la Société.

Le système disciplinaire est imprégné du principe de proportionnalité et basé sur la procédure contradictoire : la personne concernée est impliquée, la plainte est opportune et précise et elle a toujours la possibilité d'apporter des justifications pour défendre son comportement.

Ceci est sans préjudice des autres responsabilités pénales, civiles et administratives que le contrevenant peut encourir en violation des dispositions du présent code.

Une publicité préalable adéquate des infractions punissables est assurée par l'affichage du Code sur les tableaux d'affichage publics (physiques et numériques) de Lechler.

