



ARREGHINI
ITALIAN PAINTS SINCE 1950

MODÈLE D'ORGANISATION, DE
GESTION ET DE CONTRÔLE
Conformément au décret législatif n°
231/2001

CODE D'ÉTHIQUE

RÉV. 03/2026

CODE D'ÉTHIQUE

DE

CAP ARREGHINI S.p.A



Sommaire

1. VISION ET CHAMP D'APPLICATION	3
1.1 VISION ET OBJECTIF	3
1.2 L'HISTOIRE DE CAP ARREGHINI	4
1.3 DESTINATAIRES ET DIFFUSION DU CODE D'ÉTHIQUE	5
2. AVANT-PROPOS	5
2.1 OBJECTIFS	6
2.2 ADOPTION	6
2.3 DIFFUSION	6
2.4 MISE À JOUR	6
3. PARTIE I	6
3.1 RÈGLES DE CONDUITE	6
3.1.1 COMPÉTITION	7
3.1.2 RELATIONS	7
3.1.2.1 AVEC LES INTERLOCUTEURS EXTERNES	7
3.1.2.2 AVEC LES CLIENTS ET LES DONNEURS D'ORDRE	8
3.1.2.3 AVEC LES FOURNISSEURS	8
3.1.2.4. AVEC LES MÉDIAS	9
3.1.3 ENVIRONNEMENT	9
3.2 TRAVAIL	10
3.3 POLITIQUE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ	11
4. PARTIE II	11
4.1.1 INFRACTIONS-PRÉREQUIS PRÉVUES PAR LE DÉCRET LÉGISLATIF N° 231/2001	12
4.1.1.1. INFRACTIONS DANS LES RELATIONS AVEC L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	12
4.1.1.1.1. CORRUPTION	12
4.1.1.2. INFRACTIONS SOCIÉTALES	13
4.1.1.3. INFRACTIONS CONTRE LE PATRIMOINE	13
4.1.1.3.1 BLANCHIMENT D'ARGENT	14
4.1.1.4. INFRACTIONS INFORMATIQUES ET TRAITEMENT ILLÉGAL DE DONNÉES	15
4.1.1.4.1. UTILISATION DU RÉSEAU DE L'ENTREPRISE	15
4.1.1.4.2. UTILISATION D'INTERNET ET DE LA MESSAGERIE ÉLECTRONIQUE	16
4.1.1.4.3. TÉLÉPHONIE	16
4.1.1.4.4 TRAITEMENT DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL	16
4.1.1.5. HOMICIDE PAR NÉGLIGENCE OU BLESSURES GRAVES OU TRÈS GRAVES EN VIOLATION DE LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL	17
4.1.1.6. INFRACTIONS ENVIRONNEMENTALES	17
4.1.1.7. EMPLOI DE RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS EN SITUATION DE SÉJOUR IRRÉGULIER	18
4.1.1.8. RACISME ET XÉNOPHOBIE	18



CODE D'ÉTHIQUE

4.1.9. INFRACTIONS LIÉES À LA CRIMINALITÉ ORGANISÉE	19
4.1.9.1. STUPÉFIANTS	19
4.1.9.2. TERRORISME ET ATTEINTE À L'ORDRE DÉMOCRATIQUE	19
4.1.10 INFRACTIONS CONTRE LA PROPRIÉTÉ INDUSTRIELLE	19
4.1.11. INFRACTIONS CONTRE LA PERSONNE	20
4.1.12. FAUSSE MONNAIE	21
4.1.13. CONTREBANDE	21
4.1.14. INFRACTIONS FISCALES	22
5. PARTIE III	23
5.1. MODALITÉS D'APPLICATION	23
5.1.1 PRÉVENTION	23
5.1.2 CONTRÔLES	23
5.1.3 SANCTIONS	24

1. VISION ET CHAMP D'APPLICATION

1.1 VISION ET OBJECTIF

CAP ARREGHINI entend exercer ses activités dans un esprit de responsabilité et d'intégrité morale, grâce à l'engagement conjoint de toutes les parties prenantes de l'organisation, et est consciente de contribuer, par ses actions, au processus de développement économique et social, dans le respect des lois et des principes éthiques. Par le présent Code d'éthique, l'entreprise entend définir clairement l'ensemble des valeurs qu'elle reconnaît, accepte et partage.

CAP ARREGHINI croit en la valeur du travail, en la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ainsi qu'en la protection de l'environnement, et considère que la légalité, l'honnêteté et la transparence dans l'action sont des conditions indispensables à la réalisation de ses objectifs économiques, productifs et sociaux. Il s'ensuit que toutes ses activités sont guidées par le respect de la loi et des règlements internes acceptés et partagés, dans un cadre de concurrence loyale, dans le respect des intérêts légitimes des clients, des fournisseurs, des droits des salariés, des collaborateurs et des partenaires commerciaux et financiers, des actionnaires et de la collectivité au sein de laquelle l'entreprise opère et est présente.

Le décret législatif n° 231/2001 a introduit la responsabilité administrative de l'entreprise, qui prévoit la sanction de l'entité, et non seulement de la personne responsable de l'infraction, en cas de commission de différents types d'infractions, lorsque celles-ci sont commises en raison d'une défaillance organisationnelle au profit ou dans l'intérêt de l'entité elle-même.

C'est pour ces raisons que le Modèle organisationnel a été adopté et mis en œuvre et que le présent Code d'éthique a été élaboré. Toutes les personnes travaillant au sein de CAP ARREGHINI, sans distinction ni exception, s'engagent à respecter et à faire respecter ces principes dans le cadre de leurs fonctions et de



responsabilités. En aucun cas, la conviction d'agir dans l'intérêt de l'entreprise ne peut justifier l'adoption de comportements contraires à ces principes.

Le Code d'éthique énonce les valeurs et les principes que l'entreprise entend respecter afin de prévenir les infractions visées.

1.2 L'HISTOIRE DE CAP ARREGHINI

La société Colorificio Arreghini Portogruaro – Société par actions (ci-après dénommée « CAP ARREGHINI ») a été fondée en 1950, lorsque son fondateur, Adolfo Arreghini, peintre et restaurateur de renom formé à Venise, a commencé à fabriquer lui-même les couleurs nécessaires à son métier.

Au fil des ans, l'entreprise s'est développée, a évolué et s'est adaptée aux exigences du marché, en répondant aux besoins de celui-ci, voire en les anticipant, pour devenir une société anonyme (SpA) en 1988. CAP ARREGHINI a su s'adapter aux transformations de la société en alliant l'évolution technologique à la tradition de fiabilité et de gestion d'entreprise responsable.

La société se consacre à la conception, à la fabrication et à la distribution de produits de peinture destinés aux bâtiments, aux structures en bois et en fer, en garantissant un rendu esthétique agréable, le souci du bien-être de l'homme et le respect de l'environnement.

Plus précisément, CAP ARREGHINI se consacre à la production et à la commercialisation de peintures, laques, vernis et produits similaires, ainsi que de tous les matériaux liés au secteur du bâtiment pour le revêtement et/ou l'embellissement des murs, des enduits et des mortiers destinés au marché de la construction et, depuis 2013, également à celui de l'industrie et de la protection anticorrosion.

Aujourd'hui, forte de ses 70 ans d'expérience et d'un savoir-faire de pointe, CAP ARREGHINI SpA est une entreprise efficace et structurée qui accorde une grande attention à l'innovation technologique, à la recherche et au développement de solutions offrant des performances élevées, un excellent rendement et une sécurité maximale, avec une attention particulière portée aux questions environnementales.

L'ensemble de la production est 100 % « Made in Italy », une valeur qui témoigne du grand engagement envers l'ensemble du cycle de production et ses complexités.

CAP ARREGHINI joue également un rôle proactif dans la diffusion des principes d'éthique environnementale.

Le respect de l'homme et de l'environnement constituent une priorité à laquelle CAP Arreghini accorde une attention constante. Depuis plusieurs années déjà, de nombreuses procédures visant à l'amélioration continue des performances environnementales ont été mises en place.

À cet égard, l'entreprise a obtenu de nombreuses certifications, parmi lesquelles :

- la certification LEED du bâtiment, qui atteste que 27 produits répondent aux critères les plus exigeants ;



CODE D'ÉTHIQUE

- La certification EPD des produits selon la norme ISO 14025 (7 produits), (fiche environnementale du produit qui démontre la durabilité des produits et communique aux parties prenantes l'engagement environnemental de l'entreprise) ;
- La certification EAD (*European Assessment Document*) pour le système d'isolation thermique par l'extérieur ;
- Le marquage CE pour les produits de protection du béton (UNI EN 1504-2) ;
- Certification HACCP pour de nombreux produits en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire ;
- Certifications de produits en classe A et A+ ;
- De nombreux produits certifiés Indoor Air Comfort Gold garantissant l'absence totale de substances dangereuses nocives pour la santé.

Pour CAP ARREGHINI, l'éthique d'entreprise est une façon de penser, mais surtout d'agir, afin d'intégrer les valeurs d'équité, de loyauté, de fiabilité et d'honnêteté dans la stratégie d'entreprise.

CAP ARREGHINI considère ces valeurs morales comme des principes fondamentaux de sa philosophie d'entreprise, estimant que leur respect constitue non seulement un engagement moralement positif, mais aussi une richesse pour l'entreprise elle-même.

Ces principes ont marqué la naissance et le développement de l'entreprise et continuent aujourd'hui à orienter sa croissance.

1.3 DESTINATAIRES ET DIFFUSION DU CODE D'ÉTHIQUE

Le Code d'éthique a été adopté par CAP ARREGHINI par décision du Conseil d'administration.

Toutes les personnes qui travaillent ou collaborent avec l'entreprise, sans exception ni distinction, s'engagent à respecter et à faire respecter les principes et les règles dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités. L'entreprise s'engage :

- à garantir la diffusion rapide du Code auprès de tous les destinataires internes et externes, par la remise d'un exemplaire personnel, l'affichage sur les panneaux d'affichage de l'entreprise et enfin par sa publication sur le site web de l'entreprise ;
- à fournir un soutien adéquat en matière de formation et d'information afin d'en assurer la connaissance et la compréhension ;
- à garantir, comme pour l'ensemble de la documentation de l'entreprise relative au Modèle organisationnel, la disponibilité de la version mise à jour ;
- à planifier et à mettre en œuvre des programmes d'audit périodiques adaptés, destinés à vérifier le respect des dispositions du Code.

2. INTRODUCTION



2.1 OBJECTIFS

En parfaite adéquation avec les positions exprimées et défendues par le système associatif auquel elle adhère, la société CAP ARREGHINI est consciente de contribuer, par son action, avec un sens des responsabilités et une intégrité morale, au processus de développement de l'économie italienne et à l'épanouissement civique du pays. L'entreprise croit en la valeur du travail et considère que la légalité, l'honnêteté et la transparence dans l'action sont des conditions indispensables à la réalisation de ses objectifs économiques, productifs et sociaux.

2.2 ADOPTION

Le présent Code d'éthique a été adopté par l'entreprise par décision du Conseil d'administration.

En adoptant le présent Code d'éthique, l'entreprise s'est dotée des règles suivantes :

- de conduite dans les relations avec les interlocuteurs externes, les collaborateurs, le marché et l'environnement dans lequel elle opère, en exigeant leur respect de la part de tous les collaborateurs, des consultants et, dans la mesure de leurs compétences, des interlocuteurs externes ;
- en matière d'organisation et de gestion, visant à mettre en place un système efficace et performant de planification, d'exécution et de contrôle des activités, de nature à garantir le respect constant des règles de conduite et à prévenir toute violation de celles-ci par toute personne agissant pour le compte et au nom de l'entreprise.

2.3 DIFFUSION

Le Code d'éthique fait l'objet d'une large diffusion en interne et est mis à la disposition de tout interlocuteur via le site web de l'entreprise.

Chaque collaborateur est tenu de connaître et de respecter les dispositions du Code d'éthique. À cette fin, l'Entreprise veille attentivement au respect du Code d'éthique, en mettant en place des outils d'information et de communication adaptés à l'intention de toutes les parties prenantes.

2.4 MISE À JOUR

Par décision du Conseil d'administration, le Code d'éthique peut être modifié et complété, notamment sur la base des suggestions et des recommandations formulées par l'Organisme de surveillance.

3. PARTIE I

3.1 RÈGLES DE CONDUITE



SECTION I : RELATIONS AVEC L'EXTÉRIEUR

3.1.1 CONCURRENCE

CAP ARREGHINI croit en une concurrence libre et loyale et oriente ses actions vers l'obtention de résultats compétitifs qui récompensent la compétence, l'expérience et l'efficacité.

CAP ARREGHINI et ses collaborateurs doivent adopter un comportement irréprochable dans les affaires relevant des intérêts de l'entreprise et dans leurs relations avec l'administration publique.

Toute action visant à fausser les conditions d'une concurrence loyale est contraire à la politique de l'entreprise et est interdite à toute personne agissant pour son compte. En aucun cas, la poursuite des intérêts de l'entreprise ne peut justifier un comportement de la part des dirigeants ou des collaborateurs qui ne soit pas conforme aux lois en vigueur et aux règles du présent Code d'éthique. Dans toute communication avec l'extérieur, les informations concernant CAP ARREGHINI et ses activités doivent être véridiques, claires et vérifiables.

3.1.2 RELATIONS

Le personnel de l'entreprise respecte les mesures que CAP ARREGHINI a jugées nécessaires à la prévention des infractions visées par le décret législatif 231/2001. En particulier, le salarié respecte les prescriptions de l'entreprise en matière de prévention de la corruption, apporte sa collaboration à la Direction dans ses fonctions de responsable de la prévention de la corruption et, sans préjudice de l'obligation de signalement aux autorités judiciaires, signale à son dirigeant/responsable toute situation d'infraction dont il aurait eu connaissance. Le signalement peut se faire par écrit ou oralement. Le signalement effectué par un dirigeant/responsable sera adressé directement au responsable de la prévention de la corruption. L'entreprise garantit toutes les mesures de confidentialité nécessaires à la protection du salarié qui signale une infraction conformément aux lois, règlements et dispositions contenus dans la « *politique de lanceur d'alerte* ».

3.1.2.1 Avec les interlocuteurs externes

Les relations de l'Entreprise avec tout interlocuteur, public ou privé, doivent être menées conformément à la loi et dans le respect des principes d'équité, de transparence et de vérifiabilité. En particulier, les relations avec les fonctionnaires doivent être conformes aux principes et aux dispositions prévus par la réglementation applicable à la fonction publique.

Aucune forme de cadeau n'est autorisée qui puisse, ne serait-ce qu'en apparence, dépasser les pratiques commerciales ou de courtoisie habituelles, ou qui vise, de quelque manière que ce soit, à obtenir un traitement de faveur dans l'exercice de toute activité. En tout état de cause, que le fait



CODE D'ÉTHIQUE

constitue une infraction, le fonctionnaire ne sollicitera pas, pour lui-même ou pour autrui, de cadeaux ou d'autres avantages, même de faible valeur, à titre de contrepartie, pour accomplir ou pour avoir accompli un acte relevant de ses fonctions, de la part de personnes susceptibles de tirer profit de décisions ou d'activités liées à ses fonctions, ni de la part de personnes en vue d'être appelé à exercer des activités ou des pouvoirs propres à la fonction qu'il occupe.

Les cadeaux et autres avantages reçus en dehors des cas autorisés par le présent article seront immédiatement mis à la disposition de l'administration par le salarié qui les a reçus, en vue de leur restitution ou de leur affectation à des fins institutionnelles.

L'employé qui reçoit au cours de l'année des cadeaux ou des avantages, même de faible valeur, doit en informer son supérieur hiérarchique.

3.1.2.2 Avec les clients et les donneurs d'ordre

L'entreprise fonde son activité sur le critère de la qualité, entendue essentiellement comme l'objectif de la pleine satisfaction du client. Dans ses relations avec la clientèle et les donneurs d'ordre, CAP ARREGHINI garantit l'équité et la clarté dans les négociations commerciales et dans la conclusion d'engagements contractuels, ainsi que l'exécution fidèle et diligente des contrats.

Lorsqu'elle participe à des appels d'offres, l'entreprise évalue attentivement la pertinence et la faisabilité des prestations demandées, en accordant une attention particulière aux conditions techniques et économiques, à la sécurité au travail et aux aspects environnementaux, en signalant, dans la mesure du possible et en temps utile, les éventuelles anomalies. La formulation des offres sera telle qu'elle permettra le respect de normes de qualité adéquates, de niveaux de rémunération appropriés pour le personnel salarié et des mesures en vigueur en matière de sécurité et de protection de l'environnement.

L'entreprise n'engage une procédure contentieuse que lorsque ses revendications légitimes ne trouvent pas la satisfaction due auprès de son interlocuteur. Dans la conduite de toute négociation, il convient de toujours éviter les situations dans lesquelles les personnes impliquées dans les transactions se trouvent ou pourraient apparaître en situation de conflit d'intérêts.

Il est interdit de rechercher ou d'établir, à l'égard des représentants ou des agents des administrations publiques, des relations personnelles de faveur, d'influence ou d'ingérence susceptibles d'influencer, directement ou indirectement, l'issue de la relation. Sont également interdites les offres de biens ou d'autres avantages à des représentants, fonctionnaires ou employés des administrations publiques, même par l'intermédiaire d'une tierce personne, sauf s'il s'agit de cadeaux de faible valeur et conformes aux usages, et à condition qu'ils ne puissent être interprétés comme visant à obtenir des faveurs indues. L'entreprise n'accorde pas de contributions, d'avantages ou d'autres avantages aux partis politiques et aux organisations syndicales, ni à leurs représentants, sauf dans le respect de la réglementation applicable.

CAP ARREGHINI encourage les initiatives visant à améliorer la sécurité sur les lieux de travail.

3.1.2.3 Avec les fournisseurs

**CODE D'ÉTHIQUE**

Les relations avec les fournisseurs de CAP ARREGHINI, y compris les contrats financiers et de conseil, sont régies par les dispositions du Code civil et du présent Code d'éthique et font l'objet d'un suivi constant et attentif de la part de l'entreprise.

L'entreprise fait appel à des fournisseurs, des prestataires ou des sous-traitants qui opèrent conformément à la réglementation en vigueur et aux règles prévues dans le présent Code d'éthique.

L'entreprise évalue le respect par les fournisseurs des dispositions du présent Code d'éthique aux fins de leur confirmation ou de leur sélection.

Dans tous les cas, en ce qui concerne les infractions graves visées dans le Modèle organisationnel de gestion du décret législatif n° 231, à savoir l'homicide involontaire et les blessures corporelles involontaires, pour violation des obligations en matière de sécurité au travail et les infractions environnementales, les fournisseurs sont contractuellement tenus de respecter les dispositions contractuelles introduites en complément des contrats de marché, de sous-traitance, de prestation de services ou de fourniture, afin de garantir le respect du Modèle organisationnel de gestion prévu par le décret législatif 231.

3.1.2.4. Avec les médias

CAP ARREGHINI, ainsi que l'ensemble de ses salariés et collaborateurs externes, doivent veiller à ce que l'image de la société soit à la hauteur du prestige et de l'importance de son rôle. Les relations avec les médias sont réservées exclusivement à la Direction générale, aux services et aux responsables de l'entreprise qui en ont été chargés, et font l'objet d'un accord préalable avec ceux-ci. Les salariés ne peuvent fournir d'informations ou d'avis ni faire de déclarations au nom de l'entreprise aux représentants des médias (tels que la presse, la télévision, la radio, etc.), ni s'engager à en faire sans l'autorisation nécessaire des services compétents. Les salariés ne peuvent en aucun cas offrir des paiements, des cadeaux ou d'autres avantages visant à influencer l'activité professionnelle des services des médias.

3.1.3 ENVIRONNEMENT

Les activités de production de l'entreprise sont gérées dans le respect de la réglementation en vigueur en matière d'environnement. Lorsqu'elle conçoit ou confie la conception à des bureaux d'études externes, l'entreprise effectue ou veille à ce que soient effectuées, entre autres, toutes les études nécessaires pour vérifier les risques et impacts environnementaux potentiels découlant de l'intervention, afin de prévenir tout dommage à l'environnement.

L'entreprise s'engage à diffuser et à ancrer auprès de l'ensemble de ses collaborateurs et sous-traitants une culture de protection de l'environnement et de prévention de la pollution, en développant la prise de conscience des risques et en encourageant des comportements responsables de la part de tous les collaborateurs et fournisseurs.

En particulier, l'entreprise veille en permanence à diffuser les valeurs suivantes :



CODE D'ÉTHIQUE

- un engagement en faveur de la recherche visant à réduire progressivement la présence, dans les formulations, de substances nocives pour l'environnement et l'homme, tant au cours du processus de production que lors de l'application ultérieure ;
- le développement de systèmes pour le bâtiment offrant des performances d'isolation élevées, réduisant ainsi la consommation d'énergie pour le chauffage et la climatisation des logements ;
- le développement de produits toujours plus performants et durables, afin d'espacer les interventions d'entretien ;
- recherche de fournisseurs de matières premières certifiés UNI EN ISO 14001:2004 et situés le plus près possible du site de production de CAP ARREGHINI afin de réduire au minimum les transports routiers ;
- conception de *l'agencement* du bâtiment afin de favoriser la réduction du bruit, des gaz d'échappement et du trafic des camions à l'entrée et à la sortie ;
- réception et déchargement des matières premières liquides en circuit totalement fermé, avec des doubles contrôles pour éliminer tout risque de déversement ;
- une production presque entièrement en circuit fermé, réduisant au minimum les émissions polluantes dans l'atmosphère ;
- récupération des résidus de production et distillation de ceux-ci en vue de la réutilisation du solvant récupéré dans le cycle de production ;
- récupération des eaux de pluie des aires de déchargement pour le lavage interne des équipements utilisés dans les processus de fabrication ;
- tri sélectif des déchets et confiement de leur élimination à des entreprises certifiées UNI EN ISO 14001:2004.

Au-delà de tout cela, CAP ARREGHINI fait preuve d'une sensibilité marquée à la problématique des déchets car, en tant qu'entreprise chimique, elle considère comme essentiels l'implication et l'engagement en faveur de la préservation de l'environnement de travail et du territoire sur lequel l'entreprise est implantée. Tout le monde s'engage à limiter autant que possible la production de déchets, ainsi qu'à réduire la consommation d'énergie et d'eau, à utiliser moins de papier et moins de combustible, et à réduire le bruit sous toutes ses formes.

SECTION II : RELATIONS AVEC LES COLLABORATEURS

3.2 TRAVAIL

CAP ARREGHINI reconnaît le rôle central des ressources humaines, en tant que principal facteur de réussite de l'entreprise, dans un cadre de loyauté et de confiance réciproques entre l'employeur et les salariés. L'ensemble du personnel est embauché par l'entreprise dans le cadre d'un contrat de travail en bonne et due forme. La relation de travail s'inscrit dans le respect de la convention collective du secteur ainsi que de la réglementation en matière de sécurité sociale, de fiscalité et d'assurance.

**CODE D'ÉTHIQUE**

L'entreprise encourage l'amélioration continue des compétences professionnelles de ses salariés, notamment par le biais d'initiatives de formation. Les violations des consignes fournies par l'entreprise en matière de santé et de sécurité sont sanctionnées conformément au règlement disciplinaire adopté et porté à la connaissance de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

3.3 LA POLITIQUE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

La société CAP ARREGHINI garantit l'intégrité physique et morale de ses collaborateurs, des conditions de travail respectueuses de la dignité individuelle et des environnements de travail sûrs et sains, dans le plein respect de la réglementation en vigueur en matière de prévention des accidents et de protection des travailleurs sur les lieux de travail, y compris les chantiers temporaires et mobiles. CAP ARREGHINI exerce son activité dans des conditions techniques, organisationnelles et économiques permettant d'assurer une prévention adéquate des accidents et un environnement de travail sain et sûr. CAP ARREGHINI s'engage à diffuser et à ancrer une culture de la sécurité auprès de l'ensemble de ses collaborateurs, fournisseurs et sous-traitants, en développant la prise de conscience des risques et en encourageant des comportements responsables de la part de tous. CAP ARREGHINI considère la protection de la santé et de la sécurité comme faisant partie intégrante de son activité et comme un engagement stratégique au regard des objectifs plus généraux de l'entreprise.

Cet engagement se concrétise par :

- le respect de la réglementation visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs, en mettant à disposition les ressources matérielles, financières et de formation nécessaires ;
- veiller à ce que le système de gestion mis en place implique l'ensemble de l'organisation de l'entreprise, de l'employeur à chaque salarié, en fonction de leurs attributions et compétences respectives. À cette fin, les salariés seront sensibilisés et formés pour exercer leurs tâches en toute sécurité et assumer leurs responsabilités en matière de sécurité au travail ;
- consulter en permanence ses salariés et, en particulier, leurs représentants (RLS et, le cas échéant, RLST) ;
- favoriser l'amélioration continue de la sécurité et de la prévention, notamment par le biais de mesures d'incitation destinées au personnel en cas d'atteinte des objectifs de l'entreprise ;
- contrôler, au moyen d'un système de suivi, la mise en œuvre du système de gestion de la santé et de la sécurité ainsi que le respect des dispositions législatives et réglementaires en matière de santé et de sécurité ;
- réexaminer périodiquement la politique en matière de santé et de sécurité.

4. PARTIE II



4.1. Les infractions-hypothèses prévues par le décret législatif 231/2001

Pour chacune des « familles » d'infractions applicables à CAP ARREGHINI et qui, pour celle-ci, représentent un risque, les principes fondamentaux de conduite seront exposés dans la présente section. Ce qui est exposé dans la présente section ne constitue toutefois qu'une indication des principes généraux de conduite ; pour les règles spécifiques, il convient de se reporter aux dispositions prévues dans l'évaluation des risques figurant dans les protocoles de prévention spécifiques.

4.1.1. INFRACTIONS DANS LES RELATIONS AVEC L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Dans les relations avec l'administration publique, le salarié qui, en vertu des fonctions qu'il exerce au sein de l'entreprise, est chargé de la demande, de la gestion et/ou de l'administration de subventions, des subventions ou des financements provenant de l'État ou d'un autre organisme public, est tenu, dans les limites de ses fonctions, de s'assurer que lesdites ressources sont affectées aux fins pour lesquelles elles ont été demandées et de conserver, dans tous les cas, une documentation précise de chaque opération, garantissant une transparence et une clarté maximales des mouvements de fonds correspondants.

4.1.1.1. Corruption

La société CAP ARREGHINI rejette toute forme de corruption.

La politique de prévention des phénomènes de corruption joue un rôle central ; elle vise à s'attaquer aux causes et aux occasions de corruption, par l'adoption du Modèle d'organisation et de gestion 231, qui porte sur les cas de corruption tant à l'égard de l'administration publique qu'à l'égard des entités privées, ainsi que par la mise en place d'une formation en entreprise permettant de renforcer la culture éthique du personnel exerçant ses activités au nom ou pour le compte de l'entreprise.

Aucune offre ni aucun don, direct ou indirect, même par l'intermédiaire d'une tierce personne, d'argent, de cadeaux ou d'avantages de quelque nature que ce soit, n'est autorisé à l'intention des dirigeants, fonctionnaires ou employés de clients, fournisseurs ou consultants externes, dans le but de les influencer dans l'exercice de leurs fonctions et/ou d'en tirer un avantage indu, ou qui puisse même simplement être interprété comme allant au-delà des pratiques commerciales ou de courtoisie habituelles, ou visant de quelque manière que ce soit à obtenir un traitement de faveur dans la conduite de toute activité liée à l'entreprise, ou encore visant à influencer le bénéficiaire et à l'inciter à adopter des comportements contraires à ses devoirs professionnels, à ses obligations de loyauté ou de nature à fausser la concurrence (par exemple, promesses d'avantages économiques, de faveurs, de recommandations, de propositions d'emploi, de voyages de récompense de nature douteuse).

De manière générale, la CAP ARREGHINI condamne tout comportement adopté par les destinataires, y compris ceux qui exercent des activités en faveur ou pour le compte de l'entreprise, visant à promettre, offrir, verser ou accepter, directement ou indirectement, de l'argent ou d'autres avantages dans le but d'

**CODE D'ÉTHIQUE**

obtenir ou conserver un marché ou s'assurer un avantage indu dans le cadre des activités de l'entreprise. Les gestes de courtoisie commerciale sont autorisés à condition qu'ils soient de valeur modique ou, en tout état de cause, qu'ils ne compromettent pas l'intégrité ou la réputation de l'une des parties, ou qu'ils puissent être interprétés, par un observateur impartial, comme visant à obtenir des avantages indus et/ou de manière inappropriée.

Il est interdit aux administrateurs et aux salariés d'accepter, pour eux-mêmes ou pour autrui, des cadeaux ou d'autres avantages, à l'exception des cadeaux d'usage de faible valeur et/ou s'inscrivant dans le cadre de relations de courtoisie normales et correctes, qui, en tout état de cause, ne compromettent pas l'intégrité ou la réputation de l'une des parties et ne peuvent être interprétés, par un observateur impartial, comme visant à obtenir des avantages indus et/ou de manière inappropriée. Le salarié qui, indépendamment de sa volonté, recevrait des cadeaux ou d'autres avantages d'une valeur non modeste et, en tout état de cause, non conformes aux dispositions ci-dessus, doit en informer sans délai par écrit son supérieur hiérarchique direct, qui en fera part à la direction de la société. Si la restitution n'est pas possible, le cadeau sera mis à la disposition de l'entreprise à des fins caritatives. Pour les dispositions spécifiques concernant les relations avec l'administration publique et les autorités de contrôle et de surveillance, il convient de se reporter aux prescriptions spécifiques contenues dans les protocoles de prévention.

4.1.2. INFRACTIONS SOCIÉTALES

Les destinataires sont tenus d'accorder une attention particulière à l'élaboration des comptes annuels et des autres documents administratifs et comptables.

Il est donc nécessaire de garantir :

- une collaboration adéquate avec les services chargés de l'établissement des documents comptables ;
- l'exhaustivité, la clarté et l'exactitude des données et des informations fournies, ainsi que le respect des principes d'établissement des documents comptables, conformément aux règlements, lois et normes.

4.1.3. INFRACTIONS CONTRE LE PATRIMOINE

Chaque opération et transaction doit être correctement enregistrée, autorisée, vérifiable, légitime, cohérente et appropriée. Toutes les actions et opérations doivent faire l'objet d'un enregistrement adéquat et il doit être possible de vérifier le processus de décision, d'autorisation et d'exécution.

La transparence comptable repose sur l'exactitude, l'exhaustivité et la validation des informations de base servant aux écritures comptables correspondantes. Chaque collaborateur est tenu de contribuer à ce que les faits de gestion soient représentés correctement et en temps utile dans la comptabilité.

Pour chaque opération, il convient de conserver une documentation justificative adéquate de l'activité réalisée afin de permettre un enregistrement comptable aisé, l'identification des différents niveaux de

**CODE D'ÉTHIQUE**

responsabilité et la reconstitution précise de l'opération, notamment afin de réduire le risque d'erreurs d'interprétation. Chaque écriture doit refléter exactement ce qui ressort de la documentation justificative.

L'ensemble de la documentation doit être archivé rapidement et systématiquement de manière à pouvoir reconstituer à tout moment le tableau comptable correspondant (outre l'archivage dans les classeurs papier prévus à cet effet, le cas échéant, les documents devront également être stockés sur des supports électroniques à partir desquels ils pourront être rapidement retrouvés et consultés à l'aide d'un logiciel de gestion adapté). Il incombe toutefois à chaque salarié de veiller à ce que la documentation relative à son activité soit facilement accessible et classée selon des critères logiques. Dans tous les cas, les paiements à effectuer par l'entreprise doivent être exclusivement proportionnels à la prestation et aux modalités indiquées dans le contrat et ne peuvent être versés à une personne autre que la partie contractante. L'utilisation des fonds de l'entreprise à des fins illégales ou inappropriées est strictement interdite.

Aucun paiement ne doit être versé à quiconque, pour quelque motif que ce soit, s'il ne repose pas sur des transactions de l'entreprise dûment autorisées, ni aucune forme illégale de rémunération. Toute négligence, omission ou falsification dont les salariés auraient connaissance doit être immédiatement signalée à la direction.

4.1.3.1 Blanchiment d'argent

Il est strictement interdit d'acheter, d'échanger ou de transférer de l'argent, des biens ou tout autre avantage en sachant qu'ils proviennent d'activités criminelles. Il est également interdit d'accepter ou d'effectuer des paiements avec des personnes non identifiées ou d'utiliser des espèces en dehors des procédures de l'entreprise.

Les Destinataires ne doivent jamais exercer ni être impliqués dans des activités susceptibles d'impliquer le blanchiment (c'est-à-dire l'acceptation ou le traitement) de revenus provenant d'activités criminelles sous quelque forme ou de quelque manière que ce soit, ni l'auto-blanchiment, en respectant rigoureusement les lois en matière de lutte contre le blanchiment d'argent.

Les salariés doivent vérifier au préalable les informations disponibles (y compris les informations financières) concernant les contreparties commerciales, les consultants et les fournisseurs, afin de s'assurer de leur intégrité morale, de leur éthique et de leur respectabilité, ainsi que de la légitimité de leurs activités, avant d'établir des relations d'affaires avec eux.

La société CAP ARREGHINI, pour sa part, respecte les lois en matière de criminalité organisée et de lutte contre le blanchiment d'argent, tant nationales qu'internationales, dans toute juridiction compétente, ainsi que les lois, règlements et dispositions des autorités compétentes en matière fiscale et tributaire. Les administrateurs et les salariés de l'entreprise sont tenus de respecter rigoureusement les lois, les politiques et les procédures de l'entreprise dans toute transaction économique à laquelle ils participent, en garantissant la

**CODE D'ÉTHIQUE**

une traçabilité totale des flux financiers entrants et sortants et le respect intégral de la législation en matière de lutte contre le blanchiment d'argent. Dans les transactions commerciales, une vigilance particulière s'impose lors de la réception et de l'utilisation de pièces de monnaie, de billets de banque, de titres de crédit et de valeurs en général, afin d'éviter le risque de mise en circulation de valeurs contrefaites ou altérées. Dans tous les cas, en ce qui concerne les principes généraux de conduite visant à lutter contre les infractions relevant de la falsification monétaire, il convient de se reporter à la section 4.1.12.

4.1.4. DÉLITS INFORMATIQUES ET TRAITEMENT ILLÉGAL DE DONNÉES

L'entreprise considère que l'utilisation des technologies de l'information revêt une importance fondamentale et stratégique pour l'exercice de son activité institutionnelle et la poursuite de ses objectifs. Le maintien d'un bon niveau de sécurité informatique est essentiel pour protéger les informations que l'entreprise utilise au quotidien et est vital pour un développement efficace des politiques et des stratégies commerciales de l'entreprise. La diffusion progressive des nouvelles technologies peut créer des problèmes de sécurité et expose l'entreprise à des risques tant patrimoniaux que pénaux.

L'utilisation des ressources informatiques et télématiques de l'entreprise doit toujours s'inspirer des principes de diligence et d'honnêteté. Les Destinataires qui utilisent les systèmes informatiques de l'entreprise doivent suivre les consignes de celle-ci, visant à éviter tout comportement inconscient et/ou incorrect susceptible de causer un préjudice à l'entreprise, à d'autres Destinataires ou à des partenaires externes.

Les ordinateurs personnels, les outils de communication et les autres équipements informatiques, ainsi que les programmes et/ou applications associés confiés par la Société aux Destinataires, constituent des outils de travail. Par conséquent, ils doivent être conservés de manière appropriée et ne peuvent être utilisés qu'à des fins professionnelles dans le cadre des missions qui leur sont confiées, et non à des fins personnelles. En outre, leur vol, leur détérioration ou leur perte doit être immédiatement signalé à la direction de l'entreprise.

Il est interdit d'installer des logiciels et/ou du matériel non autorisés par son profil d'utilisateur ou faisant l'objet de droits de propriété industrielle appartenant à des tiers.

Il est interdit d'utiliser des logiciels et/ou du matériel informatique pour intercepter, falsifier, altérer ou supprimer le contenu de communications et/ou de documents informatiques appartenant à des tiers et ayant valeur probatoire. Dans tous les cas, les destinataires du présent code d'éthique doivent se conformer aux dispositions des protocoles établis en matière de délits informatiques et de traitement illicite des données.

4.1.4.1. Utilisation du réseau de l'entreprise

Les unités du réseau sont des espaces de partage d'informations strictement professionnelles et ne peuvent être utilisées à d'autres fins. Tout fichier ou application à caractère non professionnel pourra être supprimé du réseau à tout moment.



4.1.4.2. Utilisation d'Internet et de la messagerie électronique

Aux destinataires ayant accès à Internet et aux systèmes informatiques de l'entreprise :

- il est interdit de naviguer sur des sites sans rapport avec l'exercice des missions qui leur sont confiées, en particulier si ceux-ci sont susceptibles de révéler les opinions politiques, religieuses, syndicales ou les orientations sexuelles du salarié, car ce type d'accès peut générer sur le réseau de l'entreprise des enregistrements non autorisés par la loi ;
- il est interdit de participer, à des fins non professionnelles, à des forums, d'utiliser des chats, des babillards électroniques et de laisser des messages dans des livres d'or, même sous des pseudonymes (ou surnoms).

Le courrier électronique est un outil de travail ; son utilisation à des fins personnelles n'est donc pas autorisée.

4.1.4.3. Téléphonie

Les appareils de communication téléphonique de la Société, qu'ils soient fixes ou mobiles, doivent être utilisés exclusivement à des fins professionnelles.

4.1.4.4 Traitement des données à caractère personnel

Les Destinataires sont tenus de respecter la confidentialité des données à caractère personnel des salariés, des organismes ou des institutions avec lesquels CAP ARREGHINI détient des informations protégées ou sensibles, et de ne pas divulguer de données ou d'informations confidentielles.

L'activité de tous les Destinataires doit être exercée dans le plein respect des règlements et de la loi sur la protection de la vie privée afin de protéger toutes les données et informations sensibles concernant les personnes avec lesquelles CAP ARREGHINI entre en contact. À cet égard, il est expressément demandé à tous les destinataires du présent Code d'éthique :

- protéger les personnes concernées dans le plein respect des réglementations en matière de traitement des données à caractère personnel, conformément au règlement (UE) 2016/679 – *Règlement général sur la protection des données* ou RGPD
- ne pas divulguer à des tiers, à quelque titre que ce soit, des informations sensibles concernant les personnes en relation avec l'entreprise, sauf dans les cas prévus par la loi ;
- ne conserver que les informations jugées pertinentes et pendant une durée strictement nécessaire ;
- protéger les données des personnes en relation avec l'Entreprise (par exemple : les données en ligne contre les attaques de *phishing* ou de *piratage*).

Les informations confidentielles dont les salariés et/ou des tiers pourraient avoir connaissance dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions ne doivent pas être divulguées à l'extérieur, ni être utilisées pour obtenir des positions privilégiées, des avantages ou à d'autres fins personnelles.



4.1.5. HOMICIDE PAR NÉGLIGENCE OU BLESSURES GRAVES OU TRÈS GRAVES EN RÉSULTAT D'UNE VIOLATION DE LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Afin de garantir l'efficacité du système de gestion adopté par CAP ARREGHINI en matière de santé et de sécurité au travail, tous les destinataires du présent Code d'éthique sont tenus de :

- veiller à leur propre sécurité et à leur propre santé, ainsi qu'à celles des autres personnes présentes sur le lieu de travail, qui pourraient subir les conséquences de leurs actions ou omissions, conformément à leur formation et aux moyens fournis par CAP ARREGHINI ;
- contribuer, en collaboration avec l'employeur, les dirigeants et les responsables, au respect des obligations prévues en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail ;
- respecter les dispositions et les instructions données par l'employeur, les dirigeants et les responsables, afin de garantir la protection collective et individuelle ;
- utiliser correctement les équipements de travail, les moyens de transport, ainsi que les équipements de protection individuelle et de sécurité ;
- signaler immédiatement à l'employeur, au dirigeant ou au responsable les défaillances des équipements, des moyens et des dispositifs de protection et de sécurité, ainsi que toute situation de danger dont il aurait connaissance, en intervenant directement, en cas d'urgence, dans la mesure de ses compétences et de ses possibilités, pour éliminer ou réduire les situations de danger grave et imminent ;
- ne pas retirer ni modifier sans autorisation les dispositifs de sécurité, de signalisation et de contrôle ;
- ne pas effectuer de sa propre initiative des opérations ou des manœuvres qui ne relèvent pas de sa compétence ou qui pourraient compromettre sa propre sécurité ou celle d'autres travailleurs ;
- participer aux programmes de formation et d'entraînement organisés par l'employeur ;
- se soumettre aux contrôles médicaux prévus par la réglementation en vigueur ou, en tout état de cause, prescrits par le médecin du travail.

4.1.6. INFRACTIONS ENVIRONNEMENTALES

CAP ARREGHINI considère la protection de l'environnement comme une valeur éthique, depuis la gestion des activités quotidiennes jusqu'aux choix opérationnels.

La gestion des déchets, les économies d'énergie, la réutilisation correcte des produits recyclables, ainsi que la vigilance concernant les rejets et les émissions font l'objet d'informations et de formations destinées à l'ensemble du personnel. Les Destinataires et toutes les personnes entrant en contact avec la Société sont tenus de collaborer activement à la gestion environnementale et à l'amélioration continue de la protection de l'environnement, conformément à la politique de la Société. Chaque destinataire et toute personne collaborant avec la Société, en fonction de sa fonction et de ses modalités de collaboration, dans le cadre de la protection de l'environnement, est tenu de :



CODE D'ÉTHIQUE

- respecter et faire respecter les dispositions et les instructions données par l'entreprise afin de se conformer à la réglementation en vigueur en matière d'environnement ;
- utiliser les espaces prévus à cet effet pour la collecte et la gestion des déchets et des matériaux à éliminer ;
- suivre et respecter les directives données par la Société concernant l'utilisation et l'entretien des équipements de travail ;
- signaler toute défaillance susceptible de compromettre le respect des dispositions données par la Société en matière d'environnement ;
- s'abstenir d'effectuer de sa propre initiative des opérations ou d'adopter des comportements qui ne relèvent pas de sa compétence ou qui pourraient compromettre la sécurité environnementale ;
- respecter les dispositions prévues dans les protocoles établis en matière d'infractions environnementales.

Chaque salarié/collaborateur de CAP ARREGHINI doit contribuer à la bonne gestion environnementale, en agissant toujours dans le respect de la réglementation en vigueur.

4.1.7. EMBAUCHE DE RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS EN SITUATION DE SÉJOUR IRRÉGULIER

L'entreprise respecte la réglementation en vigueur en matière de titres de séjour et d'entrée des ressortissants étrangers sur le territoire national. À cet égard, il est demandé à tous les destinataires de respecter la procédure (que nous nous contentons ici de rappeler) prévue en matière d'embauche de ressortissants titulaires d'un titre de séjour.

Il est interdit d'embaucher ou, de quelque manière que ce soit, d'employer – y compris par l'intermédiaire d'agences d'interim – des travailleurs étrangers dépourvus du titre de séjour prévu par la législation en vigueur, ou dont le titre de séjour a expiré et pour lequel le renouvellement n'a pas été demandé dans les délais légaux, ou encore dont le titre de séjour a été révoqué ou annulé.

4.1.8. RACISME ET XÉNOPHOBIE

Tout salarié et collaborateur de CAP ARREGHINI a le droit de travailler dans un environnement exempt de toute discrimination fondée sur la race, la religion, le sexe, l'appartenance ethnique, syndicale ou politique, ou de toute autre nature. Les relations de travail internes et externes doivent être empreintes de la plus grande loyauté et ne doivent donner lieu à aucun harcèlement, entendu comme :

- les intimidations, humiliations, menaces ou autres comportements de nature à isoler ou à porter atteinte au bien-être psychophysique d'individus ou de groupes ;
- les ingérences indues dans les prestations professionnelles d'autrui ;
- l'entrave aux perspectives professionnelles d'autrui pour des raisons de rivalité personnelle ;
- la subordination d'activités et de comportements importants pour la vie professionnelle de la personne concernée à l'acceptation de faveurs sexuelles ;



CODE D'ÉTHIQUE

- tout acte ou comportement indésirable, y compris verbal, à connotation sexuelle portant atteinte à la dignité et à la liberté de la personne qui le subit, ou susceptible d'entraîner des représailles ou de créer un climat d'intimidation à son égard ;
- de manière générale, les comportements à connotation sexuelle offensants, tels que définis par la législation en vigueur.

4.1.9. INFRACTIONS LIÉES À LA CRIMINALITÉ ORGANISÉE

L'Entreprise condamne fermement et combat par tous les moyens à sa disposition toute forme de criminalité organisée, y compris de nature mafieuse.

Les Destinataires devront faire preuve d'une vigilance particulière lorsqu'ils sont amenés à opérer dans des zones, tant en Italie qu'à l'étranger, historiquement touchées par des phénomènes de criminalité organisée, afin de prévenir le risque d'infiltrations criminelles.

CAP ARREGHINI s'engagera tout particulièrement à vérifier que les contreparties commerciales (telles que les fournisseurs, les consultants, les sous-traitants, les partenaires) remplissent les conditions requises en matière d'honorabilité et de fiabilité.

Aucune relation commerciale ne sera établie ou poursuivie avec des contreparties dont l'appartenance ou la proximité avec des organisations criminelles serait ne serait-ce que soupçonnée, ou qui seraient soupçonnées de faciliter, sous quelque forme que ce soit, même occasionnellement, les activités d'organisations criminelles.

4.1.9.1. Stupéfiants

L'entreprise s'efforce de maintenir un environnement de travail sûr, sain et productif pour l'ensemble de ses salariés et collaborateurs. Elle reconnaît que l'abus (ou l'usage inapproprié) d'alcool et de stupéfiants par les salariés et collaborateurs nuit à l'accomplissement de leurs obligations professionnelles et peut avoir de graves conséquences néfastes, notamment sur la sécurité, l'efficacité et la productivité. La consommation, la possession, la distribution ou la vente d'alcool et de stupéfiants dans les locaux de la Société sont strictement interdites et constituent un motif de sanctions disciplinaires.

4.1.9.2. Terrorisme et atteinte à l'ordre démocratique

L'entreprise s'engage à respecter toutes les dispositions réglementaires visant à prévenir et à sanctionner les activités terroristes et celles visant à renverser l'ordre démocratique.

4.1.10 INFRACTIONS À LA PROPRIÉTÉ INDUSTRIELLE



L'Entreprise agit dans le plein respect des droits de propriété industrielle et intellectuelle légitimement détenus par des tiers, ainsi que des lois, règlements et conventions, y compris au niveau communautaire et/ou international, visant à protéger ces droits.

CAP ARREGHINI interdit l'utilisation d'œuvres de l'esprit dépourvues du label S.I.A.E. ou portant un label altéré ou contrefait, la reproduction de programmes informatiques et de contenus de bases de données, ainsi que l'appropriation et la diffusion, sous quelque forme que ce soit, d'œuvres de l'esprit protégées, y compris par la divulgation de leur contenu avant qu'il ne soit rendu public. La Société n'autorise pas l'utilisation, à quelque titre que ce soit et à quelque fin que ce soit, de produits portant des marques ou des signes contrefaits.

En particulier, les Destinataires, dans l'exercice de leurs activités, doivent s'abstenir de tout comportement susceptible de constituer une usurpation de droits de propriété industrielle, une altération ou une contrefaçon de marques et/ou de signes distinctifs de produits industriels, ou encore de brevets, de dessins ou modèles industriels, tant nationaux qu'étrangers, ainsi que de s'abstenir d'importer, de commercialiser ou, de quelque manière que ce soit, d'utiliser ou de mettre en circulation des produits industriels portant des marques et/ou des signes distinctifs contrefaits, altérés ou trompeurs, ou réalisés en usurpant des titres de propriété industrielle.

En outre, tous les Destinataires doivent s'abstenir d'utiliser, sous quelque forme que ce soit, de manière illicite et/ou abusive, dans leur propre intérêt, celui de l'entreprise ou celui de tiers, des œuvres de l'esprit (ou des parties de celles-ci) protégées en vertu de la législation sur le droit d'auteur et notamment de la loi sur le droit d'auteur (loi n° 633/1941).

CAP ARREGHINI interdit – en dehors des cas prévus par la loi ou d'éventuels accords avec des parties légitimées – la fabrication, la commercialisation ou toute autre activité portant atteinte aux brevets de tiers.

Enfin, l'entreprise condamne et interdit la fabrication ou l'utilisation industrielle d'objets ou de biens réalisés en usurpant des brevets, des marques, des dessins et modèles, des modèles, ou le savoir-faire d'autrui (dont elle pourrait connaître l'existence), ainsi que l'utilisation d'informations ou de données appartenant au client ou à des tiers, protégées par un titre de propriété industrielle, sauf autorisation spécifique du client ou du tiers.

4.1.11. INFRACTIONS CONTRE LA PERSONNALITÉ INDIVIDUELLE

L'entreprise rejette toute forme d'atteinte aux droits individuels et à la dignité humaine, d'esclavage ou d'exploitation.

Les ressources humaines constituent un élément fondamental pour le développement et l'existence même des sociétés. L'entreprise s'engage à promouvoir et à créer un environnement de travail qui respecte et valorise la

**CODE D'ÉTHIQUE**

dignité de la personne et qui offre des chances égales d'emploi à tous les salariés sur la base de leurs qualifications professionnelles spécifiques et de leurs capacités de performance, sans aucune discrimination. L'entreprise apprécie et encourage la présence d'un personnel issu d'une grande diversité de milieux, de compétences et de cultures. La combinaison d'une telle richesse de talents et de ressources crée la diversité et des équipes dynamiques qui sont en permanence le moteur de son succès. Chacun a droit au respect et doit être jugé en fonction de ses mérites, de ses qualifications et de ses performances.

La discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la religion, l'appartenance politique, l'affiliation syndicale, la nationalité, la langue, le sexe, l'état civil, la condition sociale, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou tout autre statut protégé par la législation locale est interdite et considérée comme une faute très grave. Les principes d'égalité et de solidarité sont considérés comme les fondements de la culture d'entreprise et sont encouragés par tous les moyens, tout comme le respect des différents rôles et positions hiérarchiques est jugé fondamental dans la définition des relations de travail.

L'entreprise sélectionne, recrute et gère ses salariés et choisit ses collaborateurs exclusivement sur la base de critères de compétence et de mérite, et s'engage à ce que chacun puisse s'épanouir pleinement dans son travail. L'entreprise veille à ce que l'environnement de travail soit non seulement adapté du point de vue de la sécurité et de la santé des travailleurs, mais également exempt de tout préjugé, afin que chacun soit traité sans aucune intimidation et dans le respect de sa personnalité morale.

Sont interdits toute influence illicite, tout désagrément injustifié, tout harcèlement sexuel ou toute proposition de relations privées en cas de refus explicite à cet égard. L'entreprise refuse de recourir au travail des mineurs et ne fait en aucun cas appel à une main-d'œuvre mineure fournie par des tiers.

4.1.12. FAUSSE MONNAIE

Dans l'exercice de son activité, CAP ARREGHINI s'engage à respecter la réglementation en vigueur en matière d'utilisation et de circulation des pièces de monnaie, des cartes de crédit et des timbres fiscaux.

4.1.13. CONTREBANDE

Toutes les activités et opérations menées par l'entreprise doivent être guidées par le respect des lois en vigueur, ainsi que par les principes d'équité et de transparence, afin de prévenir la commission, par les destinataires du Modèle de gestion, d'infractions de contrebande.

La société s'engage à garantir l'émission de documents comptables ou fiscaux cohérents avec les opérations d'importation/exportation qu'elle effectue effectivement. Il est donc interdit d'introduire, de transporter, de détenir ou d'échanger des marchandises en violation des prescriptions, interdictions et restrictions en vigueur en matière de droit douanier.



4.1.14. INFRACTIONS FISCALES

Les déclarations, les décomptes, ainsi que toute autre communication obligatoire à des fins fiscales doivent être effectués et présentés dans le respect des modalités et des délais prévus par la réglementation en vigueur en la matière. L'information et la formation interne en matière fiscale doivent être encouragées, et il convient de garantir la diffusion et la connaissance les plus larges possibles, au sein des services compétents de l'entreprise, des politiques et procédures adoptées par CAP ARREGHINI afin de respecter les contraintes, obligations et formalités fiscales en général, ainsi que pour prévenir toute violation de celles-ci.

Il est interdit d'adopter des comportements qui enfreignent les dispositions de la législation fiscale et qui visent à frauder le fisc ou à obtenir des crédits d'impôt ou des retenues à la source inexistantes, fictifs ou indus de quelque manière que ce soit ; en particulier, il est expressément interdit de procéder à :

- des déductions de charges fictives ou inexistantes ;
- des comportements simulés, que ce soit objectivement ou subjectivement ;
- des comportements frauduleux de nature à entraver l'activité de contrôle ou à induire en erreur l'administration fiscale ;
- la production de documents faux, fictifs ou de toute autre manière falsifiés.

Il est interdit de se livrer à tout comportement visant à permettre la perception de crédits d'impôt indus, inexistantes ou fictifs ; les déclarations, les projets, les rapports, ainsi que toute autre documentation utilisée et destinée à l'obtention d'avantages, ne doivent contenir que des informations véridiques et doivent, en tout état de cause, respecter les dispositions réglementaires.

En particulier, il est interdit de produire des documents et/ou des données faux ou altérés, ou d'omettre des informations dues. Les personnes exerçant une fonction de contrôle et de supervision des obligations liées à l'obtention de crédits d'impôt ou de remboursements d'impôt (paiement de factures, attribution de projets et/ou de missions, etc.) doivent accorder une attention particulière à la mise en œuvre de ces obligations par les personnes mandatées. Il est également interdit d'adopter des comportements susceptibles de constituer un abus de droit en matière fiscale, c'est-à-dire de réaliser des opérations dépourvues de substance économique qui, bien que respectant formellement les règles fiscales, procurent essentiellement des avantages fiscaux indus. Il est interdit d'émettre ou d'utiliser des factures pour des opérations inexistantes.

L'interdiction concerne :

- tant l'inexistence objective que subjective (cas où l'émetteur de la prestation n'est pas le véritable prestataire),
- tant l'inexistence totale que partielle, c'est-à-dire ce que l'on appelle la « surfacturation ».

Il est interdit d'adopter tout comportement visant à dissimuler ou à détruire, totalement ou partiellement, des documents comptables dont la conservation est obligatoire tant à des fins fiscales que civiles.

**CODE D'ÉTHIQUE**

Il est interdit de céder de manière simulée ou d'accomplir des actes frauduleux sur les actifs de l'entreprise, de manière à rendre totalement ou partiellement inefficace la procédure de recouvrement forcé (il n'est pas exclu que cette contestation puisse également intervenir lors de la phase de contrôle fiscal), afin de se soustraire au paiement de l'impôt sur le revenu ou de la TVA, ou encore des intérêts ou pénalités y afférents, lorsque le montant total est supérieur à cinquante mille euros. Il est interdit d'indiquer, dans les documents présentés dans le cadre d'une éventuelle procédure de transaction fiscale (par exemple, lors d'une procédure de concordat préventif ou d'autres procédures collectives), des éléments d'actif d'un montant inférieur au montant réel ou des éléments de passif fictifs d'un montant total supérieur à cinquante mille euros, dans le but d'obtenir, pour soi-même ou pour autrui, un paiement partiel des impôts et des accessoires correspondants.

5. PARTIE III**5.1. Modalités de mise en œuvre****5.1.1 PRÉVENTION**

Conformément à la réglementation en vigueur et dans une optique de planification et de gestion des activités de l'entreprise visant l'efficacité, l'équité, la transparence et la qualité, l'entreprise adopte des mesures organisationnelles et de gestion appropriées pour prévenir tout comportement illicite ou contraire aux règles du présent Code de la part de toute personne agissant pour le compte de CAP ARREGHINI. Compte tenu de la structure des activités et de la complexité organisationnelle, l'entreprise a attribué des délégations formelles et des missions détaillées à des personnes qui, en raison de leur statut contractuel, sont en mesure d'assumer les responsabilités correspondantes. En particulier, l'entreprise a adopté un système de délégations, conformément à l'article 16 du décret législatif n° 81/08, conférées à des personnes qui, en raison de leurs compétences professionnelles et de l'autonomie de pouvoirs et financière qui leur est attribuée, sont en mesure d'assumer les responsabilités correspondantes.

En ce qui concerne l'analyse des risques de commission d'infractions, l'entreprise CAP ARREGHINI adopte et met en œuvre des modèles d'organisation et de gestion prévoyant des mesures appropriées pour garantir le déroulement des activités dans le respect tant de la loi que des règles de conduite du présent Code, ainsi que pour détecter et éliminer rapidement les situations à risque.

5.1.2 CONTRÔLES

**CODE D'ÉTHIQUE**

ICA SYSTEM adopte des modalités spécifiques de contrôle de la conformité des comportements de toute personne agissant pour le compte de l'entreprise ou dans son cadre aux dispositions de la réglementation en vigueur et aux règles de conduite du présent Code.

La mission d'évaluer la mise en œuvre effective et le respect du MOG 231 (y compris les dispositions du Code d'éthique) adopté par la société est confiée à l'Organisme de surveillance (OdV). Toutes les personnes ayant une relation continue, à durée déterminée ou indéterminée, avec CAP ARREGHINI (organes sociaux, salariés, collaborateurs, y compris les éventuels stagiaires et/ou apprentis) sont tenues de signaler toute violation, même potentielle, du MOG 231 à leur supérieur hiérarchique direct ; si le signalement au supérieur hiérarchique direct n'a pas abouti ou concerne des comportements adoptés par ce dernier, le signalement devra être adressé à l'Organisme de surveillance.

CAP ARREGHINI s'engage à protéger contre toute forme de représailles toute personne ayant rempli ses obligations d'information envers l'Organisme de surveillance. L'Organisme de surveillance est tenu de procéder sans délai à une vérification minutieuse et attentive des informations transmises et, une fois le bien-fondé du signalement établi, de soumettre le cas au service compétent de l'entreprise en vue de l'application d'éventuelles sanctions disciplinaires ou de la mise en œuvre de mécanismes de résiliation du contrat. L'Organisme de surveillance a la faculté de convoquer et d'entendre l'auteur du signalement ainsi que toute autre personne impliquée, en consultant, le cas échéant, la direction de l'entreprise (Président et Conseil d'administration).

Les signalements à l'Organisme de surveillance doivent être effectués par écrit à l'adresse suivante : maltese@brusafiera12.it.

5.1.3 SANCTIONS

CAP ARREGHINI a adopté un système de sanctions (disciplinaires et contractuelles), applicable à ses salariés et aux tiers mandatés à quelque titre que ce soit.

Le respect par les salariés de l'entreprise des dispositions du Code doit être considéré comme une partie essentielle des obligations contractuelles au sens de l'article 2104 du Code civil. La violation des dispositions du Code par le personnel salarié peut constituer un manquement aux obligations principales du contrat de travail ou une faute disciplinaire, avec toutes les conséquences légales et contractuelles qui en découlent.

En ce qui concerne les tiers mandatés à quelque titre que ce soit (contrats de sous-traitance, de fourniture, de prestation de services, etc.), le régime de sanctions est précisé dans les contrats respectifs.

En particulier, sans préjudice des sanctions spécifiques prévues par le Code disciplinaire interne à l'égard des cadres, les sanctions suivantes peuvent être prononcées à l'encontre des salariés :

- Avertissement oral, pour les infractions de gravité mineure ;
- Avertissement écrit, en cas de récidive d'infractions de gravité mineure ;



CODE D'ÉTHIQUE

- Sanction, en cas d'infractions jugées plus graves et dues à une négligence ;
- Suspension de rémunération et de service, en cas de récidive au-delà de la troisième fois au cours de l'année civile, pour toute infraction passible d'une amende ;
- Licenciement pour motif valable sans préavis, en cas de récidive, au-delà de la troisième fois au cours de l'année civile, pour toute infraction prévoyant la suspension et en cas d'infractions d'une gravité notable.

La sanction ne pourra être prononcée qu'à l'issue des procédures disciplinaires prévues par l'article 7 de la loi n° 300/70. La CAP ARREGHINI informe également qu'elle envisagera les mesures de protection appropriées (y compris le licenciement) pour les cas graves commis par ses salariés, tels que, à titre d'exemple et sans que cette liste soit exhaustive :

- l'insubordination ou les insultes à l'égard des supérieurs hiérarchiques ;
- le vol, la fraude, les dommages volontaires ou d'autres infractions pour lesquelles, compte tenu de leur nature, la poursuite, même provisoire, de la relation de travail s'avère incompatible ;
- le vol d'outils, d'ustensiles, de matériaux ou d'autres objets appartenant à l'entreprise ;
- bagarre sur le lieu de travail ou insultes graves à l'encontre de collègues ;
- récidive dans l'une quelconque des fautes ayant donné lieu à trois suspensions au cours d'une période de deux ans ;
- la possession, la consommation, l'achat, la vente, la tentative de vente, la distribution ou la production de substances illégales sur le lieu de travail, y compris les médicaments soumis à prescription sans ordonnance, ainsi que l'abus ou l'usage illicite d'alcool, de substances illégales et de médicaments soumis à prescription, pendant l'exercice des activités professionnelles.

À l'égard des tiers collaborant avec CAP ARREGHINI dans le cadre de contrats de sous-traitance, de sous-traitance en sous-traitance ou de fourniture, un système de prescriptions a été mis en place qui oblige ces tiers à se conformer aux exigences fixées par le Modèle organisationnel de gestion (MOG) en matière de prévention, dans les domaines d'activité de l'organisme, des infractions prises en compte par ce même Modèle.

L'Organisme de surveillance de CAP ARREGHINI rend compte directement au président du conseil d'administration de l'organisme des violations du Code d'éthique, mises en évidence à la suite de signalements émanant des salariés et des collaborateurs, ainsi que des suggestions jugées nécessaires à l'amélioration du Modèle organisationnel de gestion (MOG).