

PUGLIAINOX  
divisione arredamenti



CODE ÉTHIQUE



# INDEX

---

<b>CHAPITRE 1</b> Introduction	<b>2</b>
<b>CHAPITRE 2</b> Principes éthiques généraux	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 3</b> Critères de conduite dans les relations avec les parties prenantes	<b>7</b>
<b>CHAPITRE 4</b> Méthode de mise en œuvre et de contrôle du code d'éthique	<b>15</b>



# CHAPITRE 1

## INTRODUCTION

---

### Article 1 - Objet et contenu du code d'éthique

Ce code d'éthique rassemble les principes éthiques et les règles de comportement qui, avec les dispositions légales, réglementaires et contractuelles, régissent l'organisation et l'activité de la société Il Lattoniere S.r.l. (ci-après également la «Société»), qui doit être respectée par tous ceux qui agissent en son nom et pour son compte et qui sont liés de quelque manière que ce soit à celle-ci.

Il Lattoniere S.r.l. reconnaît comme objectif principal celui d'agir dans tous les contextes avec la plus grande exactitude et éthique, à la fois dans la conduite de ses activités et dans les relations avec les tiers, pour quelque raison et sous quelque forme que ce soit impliquée dans l'activité commerciale.

Cette aspiration première entend s'inspirer de valeurs telles que la légalité, le respect, la loyauté et l'équité dans le développement de l'activité entrepreneuriale, qui prévoit également la poursuite d'objectifs de développement économique et commercial, sans préjudice de l'importance de l'attention et empathie avec les autres, calme et sérénité dans le comportement quotidien.

Ce Code d'éthique vise également à représenter la base fondatrice non seulement des modèles de conduite et de comportement mais également des modèles d'organisation, de qualité et de contrôle de la Société et à être un outil approprié pour la prévention, l'identification et la surveillance de tout comportement incohérent, illégaux et pénalement pertinentes. Une bonne réputation personnelle, d'entreprise et collective est une ressource intangible essentielle et ne doit jamais être perdue de vue; il constitue une base fondamentale pour une activité commerciale saine. Dehors, il favorise les investissements, la fidélisation de la clientèle, l'attraction des meilleures ressources humaines, la sérénité des fournisseurs, la fiabilité vis-à-vis des créanciers. À l'intérieur, il vous permet de prendre et de mettre en œuvre des décisions sans friction et d'organiser votre travail sans contrôles bureaucratiques ni exercice d'autorité.

Le Code d'éthique représente donc un instrument d'«éthique d'entreprise» et, en tant que tel, régit les principes généraux et les règles de conduite qui sont reconnus comme ayant une valeur éthique positive, dans le but d'orienter les actions de l'entreprise vers un comportement éthiquement correct.

Ce code d'éthique fait partie intégrante du modèle d'organisation, de gestion et de contrôle prévu par l'article 6 du décret législatif 231/01; par conséquent, toutes les activités de la Société doivent être conformes aux principes exprimés ici.

Ce code d'éthique a été élaboré sur la base des indications et principes fournis par les lignes directrices de Confindustria - dernière mise à jour juillet 2014.

### Article 2 - Destinataires et diffusion du Code

Les principes et les dispositions du Code d'éthique sont contraignants pour la conduite de l'organe administratif, des actionnaires, des employés, des consultants et de toute personne qui établit des relations contractuelles pour quelque raison que ce soit, directement ou indirectement, de manière permanente ou temporaire, en Italie ou à l'étranger, avec la Société.

Les destinataires des règles du Code sont tenus de se conformer aux exigences contenues dans ce document et de conformer leur comportement et leurs actions aux principes exprimés ci-dessous.

La Société s'engage à faire usage des dispositions contenues dans ce Code dans toutes les relations économiques établies par elle, ainsi qu'à lui donner la plus grande diffusion possible.

Pour les raisons susmentionnées, le Code est mis à la disposition de tout interlocuteur de la Société et une copie en est remise à tous ceux qui travaillent pour et au sein de la Société.

Pour la même raison, ce Code d'éthique est publié sur le site Internet de la Société.

Enfin, la Société recommande et demande aux principaux fournisseurs et partenaires de respecter les principes et prescriptions contenus dans ce document.

### Article 3 - Efficacité du code

La conduite définie dans ce Code décrit et cristallise, d'un point de vue éthique, le respect des obligations de loyauté et de diligence que tous les membres des organes sociaux, les employés, les collaborateurs, les fournisseurs et les partenaires commerciaux doivent respecter, ce qui, pour quelque raison que ce soit, vont entrer en contact avec la Société.

Il s'ensuit que le non-respect des comportements auxquels la Société attribue explicitement une valeur éthique sera sanctionné proportionnellement aux comportements incorrects mis en place, avec recours aux extrêmes en termes civil, pénal et disciplinaire.

Le respect des règles et dispositions contenues dans le Code constitue une partie intégrante et essentielle des obligations contractuelles découlant des relations de travail subordonnées, pour les employés, et des réglementations contractuelles, pour les collaborateurs non subordonnés.

La violation des règles susmentionnées constituera une violation des obligations découlant de la relation de travail ou de collaboration, avec toutes conséquences de droit ou de contrat.

Les actes de cession comprennent la disposition expresse d'application du présent code et une clause de résiliation ou de déchéance de la relation en cas de violation des obligations qui en découlent.

### Article 4 - Mise en œuvre et mises à jour du code

Le Code d'éthique est adopté par la Société et peut également être modifié et intégré sur la base d'indications et de propositions formulées par l'Organe de surveillance prévues par le décret législatif 231/01 et disciplinées dans le modèle d'organisation.

### Article 5 - Devoirs du code

L'employé, dans l'exercice de ses activités quotidiennes, s'acquitte de ses fonctions en veillant au respect de la loi et en poursuivant exclusivement les intérêts de la Société sans abuser du poste ou des pouvoirs dont il est propriétaire.

L'employé respecte également les principes d'intégrité, d'équité, de bonne foi et de transparence.

L'entreprise protège ses employés et collaborateurs en garantissant des conditions de travail respectueuses de la dignité de la personne.

La Société condamne tout comportement susceptible de perturber la sensibilité et la dignité de la personne et intègre dans ce Code le «Règlement pour la protection de la dignité des femmes et des hommes au sein de la Société», approuvé en accord avec les syndicats. le 24 octobre 1997.

La Société ne tolère aucune discrimination liée à l'âge, au sexe, à la race, à la santé, à la nationalité, aux opinions politiques et aux croyances religieuses et s'engage à protéger les travailleurs contre les actes de violence psychologique, contrastant toute attitude ou tout comportement discriminatoire ou préjudiciable à la personne, à ses convictions et à ses préférences.

# CHAPITRE 2

## PRINCIPES ÉTHIQUES GÉNÉRAUX

---

Les principes éthiques généraux doivent être portés à la connaissance de tous les destinataires des dispositions du Code.

### Article 6 - Transparence et traçabilité

Le principe de transparence repose sur l'authenticité, la clarté et l'accessibilité des informations.

La Société s'engage à respecter ce principe en fournissant à toutes les parties intéressées les informations nécessaires de manière claire et non équivoque et en adoptant une communication, verbale ou écrite, facile et immédiate à comprendre.

En concluant des contrats, la Société divulgue ses informations et communique de manière claire et compréhensible, en assurant toujours le maintien de conditions égales et la traçabilité des informations.

### Article 7 - Rectitude

Le principe de rectitude prévoit, comme condition fondamentale, le respect par tous ceux qui travaillent dans l'entreprise, ou en tout cas pour les mêmes, des droits de chaque personne impliquée, au-delà du simple respect de la loi et / ou du contrat de travail .

Le respect de ce principe doit être considéré comme inconditionnel également du point de vue de la vie privée, à cet égard, la Société s'abstiendra de toute situation qui pourrait donner lieu à toute forme de discrimination entre ceux qui travaillent pour la Société ou en tout cas pour les mêmes.

### Article 8 - Efficacité

Le principe d'efficacité prévoit que toutes les activités de travail sont effectuées avec professionnalisme et fonctionnalité, selon les normes les plus avancées dans chaque secteur.

Dans l'exécution de ses travaux, la Société s'engage à proposer un service adapté aux besoins du client, en respectant toujours la gestion des ressources de l'entreprise utilisées.

### Article 9 - Esprit de service

Le principe de l'esprit de service vise à fournir un service caractérisé par l'efficacité, la qualité et une valeur sociale élevée dans des conditions économiques et réglementaires plus équitables, sans aucune discrimination arbitraire.

La Société oriente ses activités de recherche et développement vers des normes de qualité élevées.

### Article 10 - Perfectionnement professionnel et collaboration entre collègues

La Société protège les ressources humaines et favorise leur croissance professionnelle, également en respectant les principes et règles d'égalité des chances; le même reconnaît également la centralité des ressources humaines, encourageant la collaboration entre tous ceux qui travaillent dans l'entreprise ou en tout cas pour le même.

### Article 11 - Intégrité

La Société refuse de quelque manière que ce soit les comportements susceptibles de favoriser ou de faciliter l'exercice de pratiques propres à toute culture ou religion qui sont en contradiction avec les règles d'ordre public reconnues par l'État et qui affectent l'intégrité physique des personnes à des fins non liées à la traitement ou, en

tout cas, considéré comme illégal par les lois en vigueur.

Les demandes ou menaces visant à inciter des personnes à agir contre la loi et contre ce Code ou à adopter des comportements préjudiciables aux convictions et préférences morales et personnelles de chacun ne sont pas tolérées.

### Article 12 – Concurrence

La Société s'engage à promouvoir une concurrence loyale sur le marché, opérant selon les principes d'équité, de loyauté et de transparence envers tous les opérateurs concurrents et, en tout cas, en évitant le risque de comportement anticoncurrentiel ou frauduleux envers les concurrents, en s'abstenant de tout comportement collusif et abus de position.

### Article 13 - Antitrust et concurrence déloyale

La Société, en raison de l'activité exercée, reconnaît l'importance primordiale de la valeur d'une concurrence libre et loyale entre les sujets opérant sur le marché et, par conséquent, stigmatise tout comportement qui pourrait constituer un obstacle ou une perturbation au fonctionnement d'une entreprise.

La Société respecte les lois antitrust et sur la concurrence, en promouvant une concurrence totale et loyale dans tous les secteurs dans lesquels elle opère et en s'engageant à ne pas recourir à la violence ou aux menaces afin de perturber ou d'empêcher l'exercice d'une activité concurrente, et à ne pas utiliser de moyens frauduleux visant à conditionner le marché libre et à ne pas adopter de conduite trompeuse ou dénigrante.

### Article 14 - Prévention de la corruption

L'employé respecte les mesures nécessaires à la prévention des infractions dans l'entreprise et collabore activement à la prévention de la corruption.

### Article 15 - Comportement lors de l'exécution de la prestation

Conformément aux dispositions contractuelles, l'employé, sauf motif justifié, ne retarde ni ne confie à d'autres collègues la réalisation d'activités ou l'adoption de décisions relevant de sa compétence.

L'employé n'utilise pas les services télématiques et téléphoniques ainsi que le matériel ou l'équipement disponible pour des raisons de bureau à des fins privées, sauf dans les cas autorisés par la Société.

L'employé qui dispose des moyens de transport de la Société l'utilise exclusivement pour l'exercice de ses fonctions de bureau et ne transporte pas systématiquement de personnes en dehors de l'Organisation, sauf dans les cas autorisés par la Société.

Chaque employé, collaborateur et en tout cas toute personne travaillant pour le compte de la société est tenu de travailler avec diligence pour protéger les biens de la société, par un comportement responsable et conformément aux procédures opérationnelles mises en place pour leur utilisation correcte, en documentant leur utilisation avec précision. Chacun est responsable de la protection des ressources qui lui sont confiées et a le devoir d'informer sans délai l'Organe Administratif de toute menace contre la Société.

En particulier, chacun doit:

- » éviter l'utilisation privée des biens de l'entreprise, en dehors des hypothèses autorisées;
- » utiliser scrupuleusement et avec parcimonie les biens qui lui sont confiés;
- » éviter une mauvaise utilisation des biens de la société qui pourrait causer des dommages ou réduire l'efficacité

ou, en tout cas, entrer en conflit avec les intérêts de la société.

Concernant les applications informatiques, chacun est tenu de:

- » les utiliser selon les indications et aux fins pour lesquelles ils sont mis à disposition;
- » adopter scrupuleusement les dispositions des politiques de sécurité de l'entreprise, afin de ne pas compromettre la fonctionnalité et la protection des systèmes informatiques;
- » n'envoyez pas de messages électroniques menaçants ou abusifs, ne vous adonnez pas à un langage inapproprié, n'exprimez pas de commentaires inappropriés susceptibles d'offenser la personne et / ou de nuire à l'image de l'entreprise;
- » ne consultez pas de sites Internet à des fins personnelles et, en aucun cas, ne consultez pour quelque raison que ce soit des sites au contenu indécent et offensant.

L'employé, en ce qui concerne l'achat de biens ou de services pour des raisons de bureau, n'accepte pas pour un usage personnel, ni ne détient ni ne bénéficie à titre personnel, les avantages dus à l'acheteur.



# CHAPITRE 3

## CRITÈRES DE CONDUITE DANS LES RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

---

### Article 16 - Critères généraux de conduite dans les relations avec les parties prenantes

Le terme «Parties Prenantes» signifie faire référence aux sujets qui entrent en contact avec la Société, qui ont des intérêts autonomes à respecter et à valoriser; dans cette catégorie sont les membres, les collaborateurs-employés, les clients, la communauté et le marché.

La Société opère conformément à la législation en vigueur pour la réalisation d'objectifs sociaux. Toutes les activités de l'entreprise sont menées dans le respect des principes et procédures dictés à cet effet.

La Société demande à l'organe d'administration, aux employés, aux partenaires commerciaux et à toute personne exerçant des fonctions représentatives, même de facto:

- » respect des lois en vigueur, des principes énoncés dans le présent code et des procédures préétablies pour l'exercice des activités de l'entreprise;
- » un comportement irréprochable, tel qu'il n'affecte pas la fiabilité morale et professionnelle de la Société.

Par conséquent, toutes les mesures nécessaires sont prises pour se conformer à la législation en vigueur, aux principes et procédures avec lesquels la Société s'est elle-même adoptée.

### Article 17 - Relations avec les clients

#### 17.1 Égalité et impartialité

La Société s'engage à ne pas discriminer ses clients et à créer avec eux une relation caractérisée par un haut professionnalisme, orientée vers le respect, la courtoisie et la recherche / offre de collaboration maximale, dans le respect des réglementations et contrats en vigueur.

#### 17.2 Contrats et communications avec les clients

Les contrats et les communications sont caractérisés par la clarté et compréhensibilité et, par conséquent, doivent être rédigés dans une langue que tous les interlocuteurs peuvent comprendre, en évitant les clauses obscures et compréhensibles uniquement par des experts, et en illustrant clairement chaque élément de coût.

Par ailleurs, les contrats et communications seront conformes à la réglementation en vigueur, sans recours à des pratiques insaisissables ou incorrectes; ils seront également caractérisés par leur exhaustivité et leur précision, afin de ne négliger aucun élément pertinent pour la décision du client.

En outre, la Société doit communiquer aux parties intéressées, dans les meilleurs délais, toute information relative à:

- » toute modification du contrat;
- » toute modification des conditions économiques et techniques de prestation de vente et / ou de services.

Dans la conclusion d'accords et de négociations et dans la stipulation de contrats pour le compte de la Société, ainsi que dans la phase d'exécution de ceux-ci, l'employé n'a pas recours à la médiation d'un tiers, il ne correspond ni ne promet aucun avantage en tant qu'intermédiaire, ni pour faciliter ou avoir facilité la conclusion ou l'exécution du contrat.

Le paragraphe susmentionné ne s'applique pas aux cas dans lesquels la Société a décidé de recourir au courtage professionnel.

### 17.3 Interaction avec les clients

La Société s'engage à créer une relation de confiance et de collaboration avec ses clients, en vérifiant périodiquement l'atteinte des objectifs d'amélioration du service rendu.

#### Article 18 - Relations avec les clients

La Société analyse ponctuellement l'adéquation et la faisabilité des services demandés, en particulier les conditions réglementaires, techniques et économiques, afin de ne pas prendre d'engagements contractuels pouvant mettre la Société dans la condition de devoir recourir à des économies qui affectent négativement la qualité des prestations performances et aussi sur la sécurité de l'emploi.

La Société garantit l'équité et la clarté dans les négociations commerciales et dans la prise en charge des obligations contractuelles, ainsi que leur exécution fidèle et diligente.

#### Article 19 - Relations avec les consultants

La Société s'engage à ne pas discriminer arbitrairement ses consultants.

Pour le conseil, nous entendons un service intellectuel spécialisé effectué par un professionnel ou par un bureau professionnel qui, après avoir acquis une expérience et une pratique dans un sujet, assiste et conseille la Société dans l'exercice de ses activités ou fournit des informations et des opinions susceptibles à créer de la valeur ajoutée et accompagner les décisions, favoriser le développement de l'activité en question. Dans ce contexte, la relation de confiance entre le client et le consultant est importante, cette confiance peut s'appuyer sur une relation consolidée, sur la notoriété du consultant ou sur les qualifications académiques et professionnelles qu'il possède.

Le choix des consultants et la contractualisation qui en découle se feront sur la base d'une appréciation de leur professionnalisme.

La relation de la Société avec les consultants est basée sur les principes normatifs de bonne foi contractuelle et la bonne exécution des obligations mutuelles; en outre, la Société rejette tout comportement de consultants contraire à la loi et / ou aux principes de ce Code.

Le comportement des consultants externes doit être basé sur la disponibilité et le respect des besoins de l'entreprise, en vue d'une relation de collaboration fidèle, correcte et hautement professionnelle.

#### Article 20 - Relations avec les fournisseurs

##### 20.1 Choix du fournisseur

Dans le choix de ses fournisseurs, la Société, en raison de la particularité de son activité, s'inspire des principes de transparence, de concurrence et de règles du jeu équitables, mettant en œuvre des évaluations objectives en relation avec la compétitivité, la qualité, l'utilité et le prix de la fourniture ainsi que sa fiabilité.

La Société adopte des critères de sélection des fournisseurs objectifs et transparents, sans exclure aucun fournisseur potentiel, en possession des exigences requises, de la possibilité de concourir pour l'attribution d'un contrat.

Chaque procédure de sélection doit être menée dans le respect des conditions de concurrence les plus larges et toute dérogation éventuelle à ce principe doit être motivée de manière adéquate.

##### 20.2 Transparence et intégrité

Afin d'assurer une transparence maximale, la Société réglemente les relations avec les fournisseurs ainsi que la stipulation de contrats financiers et de conseil avec des procédures appropriées.

Les relations avec les fournisseurs doivent être caractérisées par la clarté, la transparence, la loyauté et l'équité.

### 20.3 Protection des aspects éthiques des fournitures

La Société s'engage à promouvoir, dans le cadre des activités d'approvisionnement, le respect des conditions hygiéniques et sanitaires de l'environnement dans lequel elles se produisent et à veiller à ce qu'elles soient réalisées dans le respect de la législation et des principes éthiques en vigueur.

En cas de contrats avec des fournisseurs basés dans des pays à risque (définis comme tels par des organismes reconnus en ce qui concerne, par exemple, le risque de corruption ou de terrorisme), des clauses contractuelles sont introduites qui prévoient une auto-certification par le fournisseur de l'adhésion obligations sociales spécifiques (par exemple, mesures garantissant le respect des droits fondamentaux des travailleurs, les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, la protection du travail des enfants).

Afin de respecter les principes de transparence et d'équité, la Société garantit l'égalité de traitement des sociétés avec lesquelles elle entre en contact.

L'évaluation du respect des conditions contractuelles est effectuée objectivement par la Société et doit résulter d'une documentation écrite.

La comptabilité connexe sera achevée dans le délai imparti.

### Article 21 - Confidentialité et transparence

Afin de protéger la confidentialité des informations communiquées par les sociétés avec lesquelles elle entre en contact, ainsi que pour assurer la transparence des relations, la Société s'interdit de diffuser et d'utiliser, à des fins personnelles, les informations dont elle dispose pour des raisons. d'office, sans préjudice du respect des règles et réglementations protégeant le droit à l'information et à l'accès.

### Article 22 - Indépendance et devoir d'abstention

Afin de respecter les principes de base de la rectitude, ainsi que les principes éthiques mentionnés dans le présent Code, ceux qui travaillent au sein ou en tout cas en faveur de la Société n'exercent pas d'activités en contraste avec les tâches qui leur sont confiées et évitent toute implication dans des situations qui peuvent nuire aux parties intéressées ou à l'image de la Société.

### Article 23 - Politiques du personnel

#### 23.1 Règles de conduite concernant l'utilisation des pièces, des cartes de crédit publiques et des timbres

Les destinataires de ce Code sont strictement interdits, dans les activités qui impliquent l'utilisation de pièces de monnaie, de cartes de crédit publiques ou de timbre, toute conduite de falsification de ces biens ou d'utilisation ou de possession consciente de ces biens s'ils sont faux.

#### 23.2 Règles de conduite concernant l'utilisation d'argent, de biens ou d'autres avantages reçus de tiers

Lors de l'achat de biens, tous les destinataires du code d'éthique sont tenus de vérifier, dans la mesure du possible, qu'ils ne sont pas le résultat d'un délit.

Les destinataires susmentionnés respectent également les dispositions internes relatives à la gestion des flux financiers, ainsi que les réglementations et procédures spécifiques de lutte contre le blanchiment d'argent.

#### 23.3 Fonctions de l'organe administratif

L'organe administratif a le devoir de respecter la réglementation en vigueur et de respecter les principes de ce code.

L'organe d'administration collabore activement à tout contrôle ordonné par la société, l'organe de surveillance ainsi que par les autorités administratives ou judiciaires. Celui-ci a l'obligation de confronter en permanence l'organe de surveillance et de lui faire prendre conscience de tout élément utile à l'exercice de l'activité relevant de sa compétence.

### 23.4 Sélection et recrutement de personnel

La Société évalue le personnel à engager en fonction de critères de justesse et de transparence et en analysant les profils des candidats sur la base des besoins de l'entreprise et, dans la limite des informations disponibles, évite toute forme de favoritisme dans la sélection du personnel à engager.

Le personnel est engagé avec un contrat régulier.

La Société s'abstient de donner vie à toute forme de travail irrégulier, ainsi que d'utiliser des types particuliers de contrats afin de contourner les règles impératives.

### 23.5 Gestion du personnel

La Société ne tolère aucune forme de discrimination à l'encontre de ses employés.

La politique de l'entreprise vise à attribuer des rôles et des compétences sur la base des compétences concrètes possédées par ses employés; en outre, compatible avec l'organisation de l'entreprise, la flexibilité des horaires de travail est facilitée ce qui facilite la gestion de l'état de maternité et, en général, la garde des enfants par le personnel.

L'évaluation de l'activité des salariés est réalisée en impliquant l'ensemble des différentes fonctions de l'entreprise auxquelles elle attend.

### 23.6 Perfectionnement et formation du personnel

Les collaborateurs et employés de la Société sont considérés comme partie intégrante et facteur indispensable de croissance et de développement; pour cette raison, elle protège et promeut la valeur des ressources humaines afin d'améliorer et d'augmenter le patrimoine intellectuel et la compétitivité des compétences possédées par chaque collaborateur. L'organe d'administration utilise et valorise pleinement toutes les compétences professionnelles présentes dans l'entreprise, afin d'encourager le développement professionnel et la croissance de ses employés et collaborateurs.

La Société met à disposition de tous ses collaborateurs et collaborateurs des outils d'information et de formation dans le but de valoriser leurs compétences et leur professionnalisme.

La formation du personnel peut avoir lieu à la fois sur place grâce à des cours spécifiques et à distance via Internet, intranet ou d'autres appareils électroniques. Le parcours de formation de chaque collaborateur est documenté et archivé par la Société.

### 23.7 Sécurité et santé

La Société s'est engagée à diffuser et à consolider une culture de la sécurité, à développer une prise de conscience des risques parmi le personnel et à promouvoir un comportement responsable de tous les employés et collaborateurs. Il en va de même pour assurer, notamment par des actions préventives, l'hygiène, la santé et la sécurité des travailleurs.

L'objectif principal de la Société est de protéger les employés et collaborateurs, en leur permettant de travailler dans un environnement adapté et sûr.

La Société est en effet particulièrement sensible à la question de la sécurité au travail et s'engage quotidiennement à fonctionner dans le respect de la réglementation en vigueur, notamment des dispositions du décret-loi no. 81/2008 et suivants

Dans cette optique, la Société s'engage à poursuivre la politique de sécurité et de santé au travail à travers:

- » l'introduction d'un système intégré de gestion des risques et de la sécurité;
- » une analyse continue du risque, de la criticité des processus et fonctions à protéger;
- » l'adoption des meilleures technologies;
- » le remplacement des équipements et outils de travail évalués à risque;
- » contrôle et mise à jour des méthodes de travail;
- » l'apport des interventions de formation et de communication.

### 23.8 - Obligations des travailleurs

Chaque travailleur doit prendre soin de sa propre santé et de sa sécurité et de celles des autres personnes présentes sur le lieu de travail, sur lesquelles les effets de ses actions ou omissions se répercutent, conformément à sa formation, aux instructions et aux moyens fournis par l'employeur.

Les travailleurs doivent notamment:

- a) contribuer, avec l'employeur, les gestionnaires et les superviseurs, au respect des obligations prévues pour protéger la santé et la sécurité au travail;
- b) observer les dispositions et instructions données par l'employeur, les gestionnaires et les superviseurs, aux fins de la protection collective et individuelle;
- c) utiliser correctement l'équipement de travail, les substances et préparations dangereuses, les moyens de transport et les dispositifs de sécurité;
- d) utiliser de manière appropriée les dispositifs de protection mis à leur disposition;
- e) signaler immédiatement à l'employeur, au gestionnaire ou au responsable les déficiences des moyens et dispositifs visés aux lettres c) et d), ainsi que les éventuelles conditions dangereuses dont ils ont connaissance, en prenant des mesures directes, en cas d'urgence, dans le cadre de ses compétences et possibilités et sans préjudice des obligations visées aux lettres f) et g) ci-dessous, éliminer ou réduire les situations de danger grave et imminent, en informant le représentant des travailleurs de la sécurité;
- f) ne pas retirer ou modifier les dispositifs de sécurité ou de signalisation ou de contrôle sans autorisation;
- g) n'exécutent pas d'opérations ou de manœuvres de leur propre initiative qui ne relèvent pas de leur compétence ou qui peuvent compromettre leur propre sécurité ou celle des autres travailleurs;
- h) participer à des programmes de formation et d'éducation organisés par l'employeur;
- i) subir les contrôles de santé prévus par les lois en vigueur ou, en tout cas, ordonnés par le médecin compétent.

Les travailleurs des entreprises exerçant des activités sous le régime du contrat ou de la sous-traitance doivent présenter une carte d'identité spécifique, accompagnée d'une photo, contenant les coordonnées du travailleur et l'indication de l'employeur. Cette obligation s'applique également aux travailleurs indépendants.

### 23.9 Protection de la personne

L'entreprise protège ses employés et collaborateurs en garantissant des conditions de travail respectueuses de la dignité de la personne.

La Société condamne tout acte de harcèlement sexuel, ainsi que tout comportement susceptible de troubler la sensibilité et la dignité de la personne. A cet effet, il incorpore dans ce code le «Règlement pour la protection de la dignité des femmes et des hommes au sein de l'entreprise», approuvé en accord avec les organisations syndicales le 24 octobre 1997.

La Société ne tolère aucune discrimination liée à l'âge, au sexe, à la race, à la santé, à la nationalité, aux opinions politiques et aux croyances religieuses et s'engage à protéger les travailleurs contre les actes de violence psychologique, contrastant toute attitude ou tout comportement discriminatoire ou préjudiciable à la personne, à ses convictions et à ses préférences.

La Société vérifiera périodiquement l'existence ou non de toute forme de discrimination sur le lieu de travail, mettant les données y afférentes à la disposition de l'organe de surveillance.

### 23.10 Gestion des informations

La Société se conforme aux dispositions relatives au traitement des données fournies par le règlement (CE) en vigueur 27/04/2016, n. 2016/679 / UE, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel, ainsi qu'à la libre circulation de ces données et qui abroge la directive 95/46 / CE (règlement général sur la protection des données - dit «RGPD» ), conformément à la législation italienne par le biais du décret législatif 10/08/2018, n. 101, en sa qualité de contrôleur de données pour la conformité régle-

mentaire du RGPD, d'où découlent différentes responsabilités et charges en matière de protection des données personnelles.

En particulier, la Société protège la vie privée de tous ceux qui collaborent ou travaillent avec elle - conformément aux dispositions de la législation susmentionnée - et adopte des normes de comportement qui prévoient l'interdiction (sous réserve des exceptions prévues par la loi) de communiquer ou de diffuser des données personnelles dont la même Société est entrée en possession sans le consentement préalable de l'intéressé.

Chaque employé ou collaborateur est informé des dispositions des politiques de l'entreprise en matière de sécurité de l'information, afin de garantir l'intégrité, la confidentialité et la disponibilité des données avec lesquelles il entre en contact et est tenu de s'y conformer.

La Société ne procède pas à une enquête sur les idées et, en général, sur la vie privée de ses employés et collaborateurs (sauf dans les cas autorisés par la loi).

### 23.11 Conflit d'intérêts

Les employés, collaborateurs et, dans tous les cas, tous ceux qui travaillent pour le compte de la Société, ont le devoir de s'abstenir de profiter personnellement des opportunités commerciales dans le cadre de leurs activités pour la Société.

En cas de conflit d'intérêts entre un employé, un collaborateur et, en tout état de cause, une personne agissant pour le compte de la Société, l'intéressé est tenu d'en informer l'Organe Administratif du Société qui, de la manière prévue, en informe l'organe de surveillance et évalue son existence réelle au cas par cas.

## Article 24 - Relations institutionnelles

La Société, en relation avec les Institutions étatiques imputables à l'activité de l'entreprise, s'engage à :

- » établir, sans aucun type de discrimination, des canaux de communication stables avec tous les interlocuteurs institutionnels à tous les niveaux;
- » représenter les intérêts et les positions des sociétés de manière transparente, rigoureuse et cohérente, en évitant les attitudes collusoires.

Afin d'assurer une clarté et une transparence maximales, ceux qui ont reçu un mandat direct de l'organe administratif s'engagent à établir et à maintenir des relations avec les institutions sur la base du respect de canons formels et respectueux.

## Article 25 - Relations avec les membres

La Société s'engage à fournir aux actionnaires des informations exactes, véridiques et opportunes, afin également de faciliter leur participation aux décisions de l'entreprise.

C'est l'engagement de la Société de protéger les biens de la société en garantissant des normes élevées de production; la Société s'engage également à communiquer sans délai aux actionnaires toute information ou actualité jugée pertinente. Une égalité de traitement absolue entre tous les membres est garantie, en évitant les comportements préférentiels.

### 25.1 Informations comptables et d'entreprise

La transparence comptable est basée sur la véracité, l'exactitude et l'exhaustivité des informations de base pour les enregistrements comptables associés.

Chacun est tenu de collaborer à la représentation en temps opportun d'informations utiles dans la comptabilité.

Pour chaque opération, des pièces justificatives adéquates de l'activité sont conservées dans le dossier, afin de permettre:

- » enregistrement comptable facile;
- » l'identification des différents niveaux de responsabilité;
- » la reconstruction de l'opération, également pour réduire le risque d'erreurs d'interprétation.

Chaque enregistrement doit refléter exactement ce qui résulte des documentations justificatives; il appartient à tous ceux qui vous attendent de faire en sorte que la documentation soit facilement traçable et ordonnée selon des critères logiques.

Tous ceux qui prennent connaissance d'omissions, de falsifications, de négligence de la comptabilité ou de la documentation sur laquelle les registres comptables sont basés, sont tenus de signaler les faits à l'organe administratif; si l'Organe susmentionné en a connaissance, il doit faire rapport à l'Organe de Surveillance ainsi qu'à la première occasion utile à l'Assemblée Générale.

## Article 26 - Relations avec l'administration publique

La Société entretient des relations avec l'administration publique caractérisées par l'équité et la transparence.

Aux fins du présent code, l'administration publique doit s'entendre comme tout organisme public, organisme administratif indépendant et personne physique ou morale agissant en qualité d'agent public ou de fonctionnaire.

La prise d'engagements vis-à-vis de l'Administration Publique et, en tout état de cause, des Institutions Publiques est réservé exclusivement aux fonctions de la société désignée et agréée, dans le respect le plus rigoureux des lois et règlements applicables, et ne peut en aucun cas compromettre l'intégrité et la réputation de la Société.

A cet effet, la Société recueille et archive correctement la documentation relative aux contacts avec l'administration publique.

Toute activité de la part de ceux qui travaillent pour le compte de la Société, visant à influencer l'indépendance de jugement de l'UP, est absolument interdite ou, dans tous les cas, pour assurer des avantages de toute nature à la Société.

En ce qui concerne les employés de l'administration publique ou les fonctionnaires qui agissent au nom de l'administration publique, la société:

n'admet aucune pratique, de quelque nature que ce soit et sous quelque forme que ce soit, visant à induire, faciliter ou rémunérer une décision ou l'exécution d'un acte officiel, ou contraire aux devoirs de la fonction, par l'administration publique;

- » de manière significative, il n'admet pas de paiements ou d'indemnités, sous quelque forme que ce soit, ou d'actes de courtoisie commerciale (tels que des cadeaux ou des formes d'hospitalité), même simplement offerts, aux gestionnaires, officiers, employés et, en tout cas, à toute personne agissant au nom d'une administration publique, ou leurs proches ou agents, sauf dans le cas de services publics de valeur modeste qui ne peuvent en aucun cas être interprétés comme un outil pour influencer l'action de l'Administration Publique; la Société n'admet également aucune promesse d'opportunités d'emploi, d'avantages ou d'autres avantages aux sujets mentionnés ci-dessus;
- » lorsqu'il s'agit de l'administration publique, toute personne travaillant pour le compte de la société ne doit pas tenter d'influencer indûment les positions de ceux qui négocient ou prennent des décisions au nom de l'administration publique;
- » dans le cas particulier d'appels d'offres avec l'Administration Publique, la Société fonctionnera dans le respect de la loi et des bonnes pratiques commerciales;
- » dans les relations avec l'Administration Publique, la Société n'est pas représentée par des consultants ou des tiers, lorsque cela peut conduire à un conflit d'intérêts.

Toute violation des indications ci-dessus, même sous la forme d'une simple tentative, de la part de toute personne agissant, même indirectement, pour le compte de la Société, doit être rapidement signalée à l'organe d'administration et à l'organe de surveillance, qui en commun d'accord prendra les mesures appropriées et adoptera les sanctions disciplinaires prévues par le modèle d'organisation.

## Article 27 - Relations avec les partis, organisations et associations politiques / syndicaux

En apportant des contributions aux partis, mouvements, comités et organisations politiques et syndicales, ou à leurs représentants et candidats, la Société respecte strictement les dispositions de la législation en vigueur.

## Article 28 - Contributions et sponsoring

La Société peut répondre aux demandes de contributions d'organismes et d'associations déclarées à but non lu-

cratif et dotées de statuts et actes constitutifs, à haute valeur culturelle, sociale ou bénéfique ou, en tout état de cause, impliquant un nombre important de citoyens.

Des activités de sponsoring d'entreprises, de consortiums, d'entités de droit privé et / ou d'entités de droit public, pouvant concerner les thèmes de la culture, du social, de l'environnement, du sport, du divertissement et de l'art, sont prévues aux événements qui offrent une assurance qualité ou pour lesquels la Société peut collaborer à la conception, afin de garantir son originalité et son efficacité.

## Article 29 - L'environnement

L'environnement est le principal bien que la Société s'est engagée à protéger.

Tous ceux qui travaillent pour le compte de la Société et, en tout état de cause, tous les destinataires de ce Code, sont tenus de contribuer au processus de protection et de protection de l'environnement, notamment en veillant à éviter tout déchargement et / ou émission illégale de matériaux ou des déchets nocifs.

La Société fonctionne conformément aux principes suivants:

- » gérer les déchets de manière sensible, en accordant une attention particulière aux règles et procédures d'élimination des déchets;
- » concevoir et mettre en œuvre des processus de production et des activités de l'entreprise avec des critères visant à prévenir la pollution, à réduire les impacts environnementaux, à prévenir les événements accidentels potentiels, à protéger la santé et la sécurité des employés et de la population, en adoptant les meilleures techniques disponibles à cet effet sur le marché;
- » assurer le respect par tous ceux qui travaillent pour le compte de la Société de la législation en vigueur en matière d'environnement et de sécurité, en assurant une actualisation constante du personnel sur les évolutions du paysage réglementaire de référence et en sensibilisant aux objectifs de protection de l'environnement qu'elle poursuit.

## Article 30 - Protection des consommateurs

Il est essentiel pour la Société que le marché soit basé sur des principes de rectitude et de bonnes pratiques, c'est pourquoi elle s'engage à respecter scrupuleusement et à respecter les lois de protection des consommateurs et à mettre en place toutes les obligations réglementaires visant à assurer la certitude et la transparence de la vient de fonctionner. Les destinataires de ce Code s'engagent à ne se livrer à aucune conduite contraire à la loi ou susceptible de nuire aux consommateurs.



# CHAPITRE 4

## MÉTHODE DE MISE EN ŒUVRE ET DE CONTRÔLE DU CODE D'ÉTHIQUE

---

### Article 31 - La violation du code d'éthique

La violation des obligations énoncées dans ce Code intègre une conduite contraire aux devoirs de l'entreprise. Sans préjudice des hypothèses dans lesquelles la violation des dispositions du présent code engendre également une responsabilité pénale, civile, administrative de l'employé, elle est source de responsabilité disciplinaire constatée à l'issue de la procédure disciplinaire, dans le respect des principes de gradualité et de proportionnalité de la sanctions.

Afin de déterminer le type et l'étendue de la sanction disciplinaire réellement applicable, la violation est appréciée dans chaque cas individuel en fonction de la gravité du comportement et de l'étendue du préjudice, y compris moral, découlant du décorum ou du prestige de la Société.

Les sanctions applicables sont celles prévues par la «Convention collective nationale pour le secteur de la métallurgie pour les travailleurs masculins et féminins de l'industrie métallurgique privée et pour l'installation de systèmes», à apprécier en fonction de la gravité de la violation des dispositions et / ou de la violation du cautionnement de fidélité.

Les autres obligations et les hypothèses de responsabilité disciplinaire des employés qui en découlent prévues par la loi, la réglementation ou les conventions collectives restent inchangées.

En cas de violation de ce Code par l'Organe Administratif ou par des collaborateurs de la Société non soumis au système hiérarchique, les mesures les plus adaptées seront appliquées comme prévu dans le Modèle d'Organisation.

Dans le cadre des contrats de collaboration professionnelle et de la fourniture de biens, de services et de travaux, des clauses de résiliation expresses seront incluses en cas de comportement contraire aux principes du présent code d'éthique.

Toutes les parties intéressées, internes et externes, sont tenues de signaler par écrit toute non-conformité au Code.

Les rapports doivent être soumis à l'organe de surveillance.

L'organe de contrôle, dans le respect des précautions légales, écoutera séparément l'auteur du rapport et la personne responsable de la violation alléguée et en informera l'organe administratif, ou procédera conformément aux règles introduites par la loi no. 197/2017 et suivantes sur la dénonciation.

### 31.1 Violations du Code d'éthique liées au décret législatif 231/01

L'adoption des principes éthiques pertinents pour la prévention des infractions prévues par le décret-loi 231/01 constitue un élément essentiel du système de contrôle préventif.

Par conséquent, les règles de comportement prévues par le présent code constituent une référence de base à laquelle les destinataires doivent se conformer dans les relations avec tous les interlocuteurs, ainsi que dans toutes les relations susceptibles de donner lieu aux hypothèses de délits prévues et sanctionnées par le décret législatif 231/01.

L'organe d'administration signale immédiatement toute infraction à ce code à l'organe de surveillance.

### Article 32 - Activités de supervision, de suivi et de formation

Tant l'organe administratif que l'organe de contrôle contrôlent l'application de ce code, ce dernier dans sa qualité prévisionnelle et à l'occasion des contrôles rituels.

PUGLIA**INOX**  
divisione arredamenti

---

---

# CODE ÉTHIQUE

**PUGLIAINOX**  
divisione arredamenti

PUGLIA INOX - gruppo "Il Lattoniere"

Contrada Crisete nuova z.i. PIP  
74023 Grottaglie (TA) - ITALIA  
Tel: + 39 099 5623942 / + 39 099 5623757  
Fax: +39 099 5624084  
e-mail: [info@pugliainox.com](mailto:info@pugliainox.com)  
[www.pugliainox.com](http://www.pugliainox.com)

