CODE ÉTHIQUE

GEFER S.P.A.

MODÈLE D'ORGANISATION, DE GESTION ET DE CONTRÔLE
conformément au Décret législatif n° 231 du

ANNEXE A

CODE ÉTHIQUE

SOMMAIRE

01 PRÉAMBULE

1.1 MISSION DE L'ENTREPRISE

1.2 DESTINATAIRES ET FINALITÉS DU CODE ÉTHIQUE

02 ÉTHIQUE et PRINCIPES GÉNÉRAUX

2.1 ÉTHIQUE ET PRINCIPES GENERAUX

2.2 COLLECTIVITÉ, PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

2.3 POLITIQUES DU PERSONNEL

2.4 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL - LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

03 PRINCIPES ÉTHIQUES DANS LE CADRE DU SYSTÈME D'ADMINISTRATION DE LA SOCIÉTÉ

3.1 ADMINISTRATION DE L'ENTREPRISE ET DU COLLÈGE DES COMMISSAIRES AUX COMPTES

3.2 LES ADMINISTRATEURS, LES DIRIGEANTS, LES DIRECTEURS TECHNIQUES ET LES RESPONSABLES DE CHANTIER

04 PRINCIPES ÉTHIQUES DANS LES RELATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES

05 PRINCIPES ÉTHIQUES DANS LES RELATIONS AVEC LE PERSONNEL – STRUCTURE ORGANISATIONNELLE DANS SON ENSEMBLE

5.1 CARACTÈRE CENTRAL ET PROTECTION DES PERSONNES

5.2 MODALITÉS DE SÉLECTION ET D'EMBAUCHE DU PERSONNEL

5.3 DEVOIRS DU PERSONNEL SALARIÉ ET DES COLLABORATEURS

5.4 COMPORTEMENT DU PERSONNEL SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

5.5 COMPORTEMENT DES SALARIÉS ET COLLABORATEURS VIS-À-VIS DES TIERS EXTÉRIEURS À L'ENTREPRISE

5.6 INTERDICTION DES AVANTAGES PERSONNELS

5.7 INTERDICTION DES DONS INAPPROPRIÉS (CADEAUX ET FRAIS DE REPRÉSENTATION)

5.8 PROTECTION DU PATRIMOINE DE L'ENTREPRISE

5.9 UTILISATION DES OUTILS INFORMATIQUES DE L'ENTREPRISE
5.10 CONFIDENTIALITÉ ET GESTION DES INFORMATIONS
5.11 SÉCURITÉ SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

06 PRINCIPES ÉTHIQUES DANS LES RELATIONS AVEC LES CLIENTS
6.1 VALEUR DU CLIENT
6.2 CONTRATS ET COMMUNICATIONS
6.3 RELATIONS AVEC LES CLIENTS

07 PRINCIPES ÉTHIQUES DANS LES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

08 PRINCIPES ÉTHIQUES DANS LES RELATIONS AVEC LES AUTRES PARTIES PRENANTES
8.1 RELATIONS AVEC L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
8.2 RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET AUTRES ASSOCIATIONS OPÉRANT SUR LE TERRITOIRE
8.3 RELATIONS AVEC LES MÉDIAS

09 SYSTÈME COMPTABLE ET CONTRÔLES INTERNES
9.1 SYSTÈME ADMINISTRATIF - COMPTABLE
9.2 SYSTEME DE CONTRÔLES INTERNES

10 ORGANE DE CONTRÔLE ET VIOLATIONS AU CODE ÉTHIQUE
10.1 L'ORGANE DE CONTRÔLE
10.2 LA GESTION DES SIGNALEMENTS
10.3 VIOLATIONS DU CODE ÉTHIQUE ***ET APPLICATION DES SANCTIONS***

11 CONFIDENTIALITÉ

GEFER

01

PRÉAMBULE

Le Code Éthique est un document officiel de GEFER S.p.A, révisé et adopté sur décision du Conseil d'administration le 21/11/2024.

Le présent Code Éthique est annexé au Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle (ci-après dénommé « Modèle » ou « MOG ») adopté par l'entreprise aux termes du Décret législatif n° 231 du 8 juin 2001 tel que modifié et complété par la suite (ci-après, également « Décr.-L. 231 » ou « Décret ») et en fait partie intégrante.

GEFER S.p.A. applique des critères d'efficience et d'efficacité à toutes ses activités, s'engageant à fournir les meilleures conditions techniques pour répondre aux besoins et aux attentes des clients en respectant les normes de qualité, ainsi que les meilleures conditions entrepreneuriales pour le développement de l'entreprise, de la technologie, des actions concrètes en faveur de l'environnement, de la protection de la santé et de la sécurité des salariés, de la croissance et de la formation personnelle et professionnelle de toutes les personnes participant à la mission de la S.p.A., notamment à travers des politiques favorisant le bien-être dans les lieux de travail. Le Code Éthique est rédigé par la S.p.A. et son application s'adresse au Personnel Salarié, aux Collaborateurs, aux Organes de l'entreprise et aux Parties prenantes de l'entreprise, (ci-après collectivement désignés comme les « destinataires »).

Le Code Éthique se veut être un outil d'orientation visant à susciter chez ses destinataires une conduite respectueuse, socialement responsable, loyale entre les participants dans le respect de la légalité ; le Code Éthique précise les droits, les devoirs et les responsabilités des personnes qui entretiennent des relations significatives avec GEFER S.p.A. et détaille le système de valeurs éthiques auquel l'entreprise s'inspire, venant s'ajouter à l'ensemble des normes de référence prévues par la C.C.N.T. (Convention Collective Nationale du Travail) et appliquées par l'entreprise, ses administrateurs, les mandataires spéciaux ainsi que le personnel salarié, les collaborateurs et les organes sociaux.

L'entreprise souhaite ainsi assurer les conditions d'équité et de transparence au sein des activités d'entreprise, dans un souci de préserver son image et le travail de ses salariés et estime nécessaire de mettre en place un système de

contrôle interne pour la prévention des comportements illicites de la part des administrateurs, des dirigeants, des salariés, des collaborateurs et des parties prenantes en général.

1.1 Mission de l'entreprise

Les travaux de voie constituent aujourd'hui l'activité principale de GEFER S.p.A., qui, grâce à l'expérience acquise dans ce domaine, est devenue une référence pour les sociétés de chemins de fer italiens (Ferrovie dello Stato Italiane) et étrangers dans le cadre des projets de construction - y compris de lignes à grande vitesse - de renouvellement et de regarnissage des lots de maintenance, de renouvellement et de construction d'appareils de voie de toute longueur et de toute tangente.

Ces dernières années, les investissements importants réalisés dans les engins et les ressources humaines ont permis à GEFER de se proposer en tant que référence spécialisée dans le segment de la Maintenance des Engins de Travaux.

1.2 Destinataires et finalités du Code Éthique

Le Code d'Éthique précise les droits, les devoirs et les responsabilités incombant à toutes les personnes qui entretiennent des relations de travail avec GEFER S.p.A. et expose le système de valeurs éthiques adopté par l'entreprise.

Annexé au Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adopté par l'entreprise aux termes du Décr.-L. n° 231 du 8 juin 2001, le Code Éthique fait partie intégrante des normes de référence que les destinataires du Modèle sont tenus de respecter (administrateurs, dirigeants, mandataires de l'entreprise, ainsi que les cadres supérieurs, quel que soit leur statut, et les salariés, les collaborateurs et les fournisseurs).

GEFER S.p.A. a souhaité se doter d'un Code Éthique afin d'orienter les actions de ses destinataires, en les incitant à agir de manière licite et socialement responsable, dans le cadre d'un pacte de confiance entre l'entreprise et la collectivité.

Le Code Éthique a donc pour but d'orienter, sur le plan éthique, les actions de l'entreprise et de ceux qui, à différents titres, agissent en son nom ou pour son compte. Le respect des principes définis dans le présent Code s'impose donc

à tous ceux qui, à différents titres, font partie de l'organisation entrepreneuriale de GEFER S.p.A. ou qui sont amenés à entretenir des relations de nature commerciale ou professionnelle avec l'entreprise, dont notamment :

- les actionnaires,
- les administrateurs,
- les dirigeants,
- les salariés,
- les collaborateurs,
- les parties contractuelles,
- toute personne qui établit, directement ou indirectement, de façon stable ou temporaire (ci-après collectivement désignés comme les « destinataires »), une relation avec GEFER S.p.A.

Il est demandé à tous les destinataires de prendre connaissance des principes et des règles de conduite définis dans le Code Éthique. GEFER S.p.A. s'engage à diffuser le Code Éthique le plus largement possible, en veillant à mettre en œuvre des programmes de formation et d'information appropriés. L'Organe de Contrôle organise et supervise des initiatives de formations périodiques sur les principes du Code Éthique, programmées en tenant compte, notamment, de la nécessité de différencier les activités en fonction du rôle et des responsabilités des destinataires.

L'entreprise s'engage, de plus, à garantir une diffusion interne et externe appropriée du Code Éthique à travers :

- affichage dans des lieux de l'entreprise accessibles à tous ;
- distribution à tous les membres des organes sociaux ainsi qu'à l'ensemble du personnel ;
- mise à disposition des destinataires tiers ;
- publication sur le site de la Société ;
- sous d'autres formes jugées appropriées.

02

ÉTHIQUE ET PRINCIPES GÉNÉRAUX

2.1 Éthique et Principes Généraux

Dans le cadre de l'accomplissement de la mission d'entreprise, les comportements de l'ensemble des destinataires du présent Code Éthique doivent s'inspirer des principes suivants :

- **Responsabilité**

Il est fondamental que toute relation soit sous-tendue par un engagement loyal et efficace et que chaque destinataire contribue à la réalisation des objectifs de l'entreprise dans la pleine compréhension de ses tâches et responsabilités. Le respect des réglementations applicables aux activités de GEFER S.p.A. doit être considéré comme un principe incontournable. L'entreprise demande à tous les destinataires du présent document d'agir avec intégrité, en renonçant aux compromis de facilité, en refusant catégoriquement les conduites illicites et en respectant avec conviction les principes énoncés par la législation nationale et internationale, ne tolérant pas que les intérêts de l'entreprise puissent être poursuivis et/ou réalisés en violation de ce principe.

- **Équité**

L'entreprise agit pour le respect des droits de toutes les personnes impliquées dans l'activité d'entreprise et professionnelle. Tous les destinataires du Code Éthique sont invités à agir en faisant preuve d'équité, afin d'éliminer tout conflit d'intérêt éventuel entre les salariés et l'entreprise.

- **Transparence**

La véracité, la précision et l'exhaustivité de l'information, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise, reposent sur un principe de transparence.
Le système général interne de vérification et résolution des problèmes doit prévoir que les informations soient fournies dans les meilleurs délais par le biais d'une com-

munication orale ou écrite.

L'entreprise a pour principe et priorité de stipuler, dans la formulation des contrats de travaux, sous-traitance et fourniture, des clauses contractuelles claires et intelligibles.

- **Efficience**

Dans chaque tâche professionnelle, il est fondamental de respecter le principe d'efficience, de rentabilité dans la gestion des ressources utilisées et l'engagement d'offrir des prestations qui répondent aux exigences des maîtres d'ouvrage.

- **Esprit de service**

Chaque destinataire du Code Éthique doit orienter ses comportements vers le partage de la mission d'entreprise telle que décrite ci-avant. Ces actions sous-tendent le principe de l'esprit de service.

- **Concurrence**

GEFER S.p.A. respecte la valeur de la concurrence et agit conformément aux principes d'équité, de concurrence loyale et de transparence vis-à-vis de tous ses concurrents.

2.2 Collectivité, protection des droits de l'Homme et protection de l'environnement

Dans le cadre de son rôle en matière de développement économique et de la qualité de vie de la collectivité, GEFER S.p.A. estime fondamental de garantir, dans le milieu de travail, le respect des droits de l'Homme et la protection de la dignité individuelle. Conformément à sa vision de l'éthique, l'entreprise considère la protection de la personne et le respect de son intégrité physique et morale comme des valeurs fondamentales. L'entreprise s'engage à lutter, en Italie comme à l'étranger, contre toute forme d'exploitation par le travail et, notamment, le travail des enfants.

Il est primordial pour l'entreprise de mettre en œuvre toutes les mesures appropriées pour améliorer les performances environnementales, dans le respect des principes fondamentaux de gestion, à travers une évaluation des aspects environnementaux pour chaque activité.

GEFER S.p.A. poursuit une politique de gestion environnementale conforme, contenue dans le Système de Management Intégré de la Qualité, de l'Environnement et de la Sécurité diffusée auprès du personnel ainsi qu'à l'extérieur.

2.3 Politiques du personnel

GEFER S.p.A. met en œuvre une politique du personnel fondée sur le plein respect de l'égalité de dignité entre tous les travailleurs. Convaincue que la protection des personnes passe par la protection des travailleurs, l'entreprise GEFER S.p.A. s'engage à garantir que tous les membres du personnel puissent bénéficier d'un lieu de travail serein et digne, dans lequel les droits et prérogatives de tout un chacun sont respectés.

L'entreprise s'engage à défendre la dignité et la liberté de tous les travailleurs, en garantissant un traitement équitable, fondé sur des critères de mérite et d'égalité des chances en matière de croissance professionnelle. Elle rejette toute forme de discrimination fondée sur le sexe, l'identité de genre, l'aspect physique, l'état de santé, la croyance, les idées politiques, la nationalité et le groupe ethnique d'appartenance, ainsi que toute iniquité salariale injustifiée.

Les contrôles de santé obligatoires pouvant être demandés par GEFER S.p.A. en vue de l'instauration ou de la poursuite de la relation de travail doivent être strictement compatibles avec les exigences d'entreprise et ne peuvent pas être utilisés à des fins discriminatoires.

GEFER S.p.A. entend donc sanctionner systématiquement toute conduite témoignant de tels comportements.

2.4 Environnement de travail - Lutte contre le harcèlement

Définissant le « harcèlement » comme tout comportement indésirable susceptible de porter atteinte à la dignité des personnes présentes sur le lieu de travail – qu'il s'agisse d'offenses physiques, verbales ou non verbales – GEFER S.p.A. a l'intention ferme de lutter contre la survenance de tels épisodes au sein des lieux de travail (tels que, par exemple, des insinuations inappropriées, des contacts physiques non désirés, d'autres conduites inopportunes, etc.).

De telles conduites sur les lieux de travail ne seront pas tolérées sous aucune condition et exposeront l'auteur à des sanctions disciplinaires et à l'éventuel dépôt d'une plainte auprès des autorités compétentes.

QUADRO D
0.0001 VDC

03

PRINCIPES ÉTHIQUES

DANS LE CADRE DU SYSTÈME D'ADMINISTRATION DE L'ENTREPRISE

3.1 Administration de la société et du Collège des Commissaires aux Comptes

Le système d'administration est l'organe de planification, de gestion et de contrôle, garant du bon fonctionnement de l'entreprise et chargé à ce titre de prévoir le nécessaire pour les ressources internes, ainsi que de l'organisation générale de l'entreprise. L'Administration de l'entreprise est garante du respect quotidien des valeurs d'intégrité personnelle et professionnelles dans l'exécution des différentes activités par l'ensemble du personnel de l'entreprise, des salariés et collaborateurs.
Le système d'énonciation des principes éthiques se réfère également à des procédures de gestion transparentes et appropriées et vise à assurer une collaboration concrète entre les différentes fonctions, en prévenant les risques de développement de situations qui favoriseraient la commission des délits sanctionnés par le Décr.-L. 231/2001.
L'entreprise est administrée par un Conseil d'administration : cet organe définit la structure organisationnelle de l'entreprise au plus haut niveau, en attribuant des pouvoirs à un ou plusieurs administrateurs délégués.
Le Collège des Commissaires aux Comptes, qui exerce les fonctions de contrôle en toute autonomie et indépendance, doit se conformer et respecter le contenu du présent Code Éthique.

3.2 Les administrateurs, les dirigeants, les directeurs techniques et les responsables de chantier

Les décisions prises par résolution du Conseil d'administration ou par les administrateurs dans la limite des pouvoirs qui leur sont donnés, par les dirigeants et par

les mandataires doivent servir l'intérêt de l'entreprise. Les personnes susmentionnées sont donc tenues de garantir une transparence maximale dans la gestion de l'activité, qui doit respecter les principes d'équité et d'intégrité.

Les dirigeants, directeurs techniques et responsables de chantier doivent agir conformément aux directives du Conseil d'administration et des administrateurs délégués, selon la répartition des responsabilités et compétences qui leur sont propres. Les dirigeants, directeurs techniques et responsables de chantier adopteront les valeurs énoncées par le présent Code Éthique dans le cadre de la réalisation des objectifs fixés, en maintenant la plus grande confidentialité à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise au sujet des activités confiées et des documents de l'entreprise qui seraient en leur possession ou dont ils auraient connaissance pour des raisons professionnelles. En matière de communication, l'entreprise respecte les lois et les bonnes pratiques visant à protéger les informations sensibles et à caractère personnel.

Les administrateurs, dirigeants, directeurs techniques, responsables de chantier ne doivent en aucun cas profiter de leur position pour obtenir des avantages personnels, que ce soit directement ou indirectement. Les dirigeants, directeurs techniques et responsables de chantier s'engagent à faire preuve de loyauté et de discrétion envers l'entreprise, y compris après la cessation de la relation de travail avec GEFER S.p.A.

Les dirigeants, directeurs techniques et responsables de chantier sont tenus de mener les activités et les missions qui leur sont confiées avec une diligence conforme à la nature de la tâche et à leurs compétences spécifiques, et sont responsables envers l'entreprise des dommages découlant du non-respect de ces devoirs au titre de la loi.

04

PRINCIPES ÉTHIQUES

DANS LES RELATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES

Les actionnaires peuvent obtenir, sur demande expresse et selon les modalités prévues par la loi et par les statuts de l'entreprise, toutes les informations qu'ils estimeraient utiles à leur protection, y compris patrimoniale.

05

PRINCIPES ÉTHIQUES

DANS LES RELATIONS AVEC LE PERSONNEL - STRUCTURE ORGANISATIONNELLE DANS SON ENSEMBLE

5.1 Caractère central et protection des personnes

À travers son action quotidienne, GEFER S.p.A. protège et favorise le respect personnel et l›intégrité physique de chacun, ainsi que les origines culturelles s›inscrivant dans le contexte de valeurs des personnes, sous réserve que celles-ci n›entrent pas en conflit avec le présent code éthique, ce dans le but de promouvoir le renforcement du patrimoine professionnel de l'entreprise, ainsi que la compétitivité des capacités de chaque membre de l›organigramme dans son ensemble.

L›entreprise promeut une collaboration la plus fructueuse possible en vue de favoriser le respect de la dignité personnelle, de l›honneur et de la réputation de chacun.

Aucune prestation contraire à la dignité de la personne ou représentant un risque non acceptable pour la sécurité et la santé ne saurait être exigée des salariés et des destinataires en général.

Les directives et les responsabilités découlant des décisions se fondent dans tous les cas sur des principes d›équité et sont conformes aux normes en vigueur.

Il est interdit d›exiger des responsables toute prestation, faveur personnelle et tout comportement constituant une violation du présent Code.

5.2 Modalités de sélection et d'embauche du personnel

L'embauche de personnel par GEFER S.p.A. est planifiée en fonction des besoins actuels et futurs de l'entreprise. L'entreprise respecte les normes légales en matière de travail et de la Convention Nationale du Travail applicable.

L'entreprise veille à mener les activités d'identification des candidats potentiels, de sélection et de recrutement des ressources individuelles de manière efficace et transparente, dans le seul but de répondre aux besoins réels de l'entreprise en matière d'emploi. Le processus de sélection et d'embauche se déroule avec le concours de plusieurs secteurs/services dans le respect du principe de séparation des fonctions.

Au cours de ce processus, l'entreprise veille tout particulièrement à vérifier l'absence de toute situation de conflit d'intérêt (effectif ou potentiel) chez les candidats qui rendrait l'embauche inappropriée, en vérifiant également que ces derniers répondent aux conditions requises en matière de réputation permettant d'exclure raisonnablement tout lien possible du candidat avec le crime organisé (national et international).

5.3 Devoirs du personnel salarié et des collaborateurs

L'ensemble du personnel salarié et des collaborateurs sont tenus de connaître le présent Code Éthique et de respecter les normes et les principes qui y sont contenus.

Lors de la formalisation de l'embauche, le candidat doit faciliter les activités de l'entreprise consistant à vérifier l'absence de conflits d'intérêt et/ou de tout lien possible avec le crime organisé, en fournissant les certificats et/ou déclarations sur l'honneur qui lui sont demandés.

Dans l'accomplissement des tâches qui leur sont attribuées, ils sont tenus de respecter la loi et de fonder leur conduite sur les principes d'intégrité, d'équité, de transparence, de loyauté et de bonne foi.

En particulier, le personnel salarié et les collaborateurs doivent conformer leurs comportements aux normes et aux principes fixés par le Code Éthique :

- favoriser un climat de travail serein et équitable dans les relations interpersonnelles et dans les relations entre collègues ;
- manifester, dans les relations avec les tiers, un comportement cohérent avec le respect des objectifs éthiques et sociaux de l'entreprise ;
- exécuter avec application, responsabilité et professionalisme les tâches confiées ;
- utiliser les biens, outils et moyens mis à leur disposition par l'entreprise pour la réalisation des missions d'entreprise de façon conforme à leur destination.

Chaque responsable, dirigeant, directeur technique a l'obligation de :

- assurer la sensibilisation des salariés aux normes du Code Éthique, en encourageant la mise en œuvre de ces dernières ;
- observer les activités des salariés ou collaborateurs qui lui sont rattachés et faire respecter les normes du Code Éthique, signalant à l'Organe de contrôle toute éventuelle violation des normes énoncées ci-avant ;
- agir selon les plus hautes normes éthiques dans les relations et interactions avec les parties contractuelles et les concurrents.

5.4 Comportement du personnel sur les lieux de travail

L'ensemble du personnel est invité à adopter une attitude et un comportement courtois, responsable, honnête, sobre, collaboratif et respectueux sur les lieux où se déroulent les activités professionnelles.

Si un salarié ou collaborateur estime avoir été lésé, dans une situation spécifique, dans ses droits ou dignité personnels, ou avoir été victime de l'une des discriminations énoncées, notamment en raison d'une situation de handicap, par un comportement ou conduite sanctionnés par le présent Code Éthique au sein de l'entreprise et des lieux de travail, il doit informer son responsable ; l'intervention du responsable a pour but, par le biais de la conciliation, à rétablir les relations et les conditions d'une collaboration loyale.

Toute forme d'affichage de données ou de réflexions touchant de loin ou de près une personne donnée, est interdite indépendamment du préjudice qui pourrait en découler.

5.5 Comportement des salariés et collaborateurs vis-à-vis des tiers extérieurs à l'entreprise

Dans les relations avec les tiers, détenteurs de droits au titre du présent code éthique bien qu'étant étrangers à l'entreprise, les salariés et collaborateurs sont tenus d'adopter un comportement courtois et respectueux, quels que soient le contexte et la situation. De la même manière, les salariés et collaborateurs doivent faire preuve de cette même attitude lorsqu'ils représentent l'entreprise, quelle qu'en soit la raison.

Ne sont autorisés à entrer en relation avec des agents de la fonction publique (officiers publics ou agents chargés de missions de service public) au nom et pour le compte de l'entreprise que les personnes qui en ont été expressément chargées et autorisées en vertu des

pouvoirs qui leur ont été formellement conférés, dans la limite du mandat qui leur a été donné. Il est dans tous les cas strictement interdit aux salariés et aux collaborateurs de l'entreprise de faire preuve de comportements inappropriés ou déplacés à l'égard des agents de la fonction publique, notamment lorsque ces comportements visent à empêcher ou à influencer de quelque manière que ce soit l'accomplissement des tâches et/ou l'exercice des fonctions de ces derniers.

Les salariés et collaborateurs ont le devoir de ne pas mêler l'entreprise à des comportements sanctionnés par le présent Code Éthique, évitant toute éventuelle atteinte à l'honneur et à la bonne réputation de l'entreprise et de ses organes. En cas de violation, l'entreprise se réserve le droit, pour se protéger, d'entamer toute action auprès des instances appropriées.

5.6 Interdiction des avantages personnels

Dans chaque tâche confiée, c'est en premier lieu l'intérêt de l'entreprise qui doit être poursuivi et tout avantage personnel doit être évité. Tout salarié ou collaborateur de GEFER S.p.A. se trouvant dans une situation de conflit d'intérêt est tenu d'en informer l'entreprise.

Le personnel doit accomplir les missions qui lui ont été confiées en toute légalité et dans le respect des principes d'équité et de transparence.

Tout cadeau (ou avantage de toute nature) offert au personnel de GEFER S.p.A. doit être refusé, sauf s'il est d'une valeur modeste ou purement symbolique ou d'usage traditionnel.

Toute utilisation pour des motifs autres que professionnels de moyens, de biens, d'outils et d'inventions de GEFER S.p.A. par les travailleurs est formellement interdite, à moins d'y avoir été dûment autorisés au préalable. Toute appropriation, même temporaire, d'un quelconque bien dont GEFER S.p.A. serait propriétaire, pour un usage privé ou autre que professionnel, est expressément interdite.

5.7 Interdiction des dons inappropriés (cadeaux et frais de représentation)

L'ensemble du personnel a l'interdiction d'offrir, de promettre ou d'effectuer des dons inappropriés (sous forme de cadeaux ou de frais de représentation), autrement dit excédant la valeur modique ou d'usage et visant à influencer de quelque manière que ce soit les actions des tiers (qu'il s'agisse de particuliers ou- à plus forte raison- d'agents de la fonction publique) à l'avan-

tage de l'entreprise. Par conséquent, l'entreprise rejette toute conduite de nature corruptive entreprise à l'avantage de l'entreprise et s'engage à sanctionner tous ceux qui s'en rendront responsables.

5.8 Protection du patrimoine de l'entreprise

Les biens matériels et immatériels de l'entreprise sont destinés uniquement à un usage professionnel.

Le personnel auquel les biens sont confiés est tenu d'en prendre soin et d'effectuer la maintenance nécessaire sur ces derniers et, dans tous les cas, de suivre les directives du responsable dont dépend le personnel ayant la garde de ces biens à ce moment-là.

Le personnel ayant la garde des biens doit signaler, dirigeants, directeurs techniques et toute perte, détérioration ou utilisation inappropriée. Le défaut de cette communication constitue une violation du code éthique. L'entreprise et l'ensemble du personnel ont la responsabilité conjointe du patrimoine dans un souci de respect des objectifs fixés.

Toute utilisation de biens de l'entreprise en vue de faciliter des activités destinées à contourner la loi est sanctionnée.

Tout bien qui aurait été placé sous la garde de l'entreprise et dont cette dernière aurait confié le soin et la maintenance au personnel, doit être gardé par ce dernier avec la meilleure diligence possible.

5.9 Utilisation des outils informatiques de l'entreprise

Dans l'exercice de leurs fonctions avec les outils qui leur ont été attribués, les salariés et les collaborateurs ont l'interdiction, à quelque titre que ce soit, de :

- se connecter à des sites sans rapport avec les activités professionnelles, notamment pour effectuer des paiements ou des transactions personnelles sans lien avec l'activité professionnelle ;
- télécharger et utiliser abusivement des logiciels.

Concernant l'utilisation de la messagerie électronique, il est interdit d'utiliser la boîte de courrier électronique de l'entreprise pour des raisons autres que les missions professionnelles ou, dans tous les cas, de transmettre via cette dernière des messages ou des contenus inappropriés ou discriminatoires.

5.10 Confidentialité et gestion des informations

L'ensemble du personnel et les collaborateurs doivent s'engager à la plus grande confidentialité au sujet des

activités menées dans le cadre professionnel, exception faite des procédures soumises à la transparence. Ils doivent faire preuve de la même discrétion à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise y compris après la cessation de la relation de travail et/ou de la collaboration sur les données et les procédés ou sur les informations dont ils auraient eu connaissance dans le cadre de l'activité professionnelle ou de la collaboration.

Les documents sociaux doivent être traités avec le même degré de confidentialité et les informations ne doivent d'aucune manière être diffusées ou utilisées à des fins autres que la poursuite des objectifs d'entreprise, sous réserve des consignes données par le responsable du traitement des données personnelles.

L'ensemble du personnel doit prévenir tout accès de tiers aux informations et aux documents traités, y compris le personnel salarié ou les collaborateurs non affectés au traitement de la question, sauf disposition contraire du responsable.

5.11 Sécurité sur les lieux de travail

L'entreprise s'engage à mettre systématiquement en œuvre une politique planifiée de protection de la santé et de la sécurité du personnel salarié et de protection de l'intégrité psychique et physique des travailleurs à travers le respect des normes, la formation continue, l'information spécifique et précise, l'adaptation constante des plans opérationnels de sécurité, la fourniture et la vérification de l'utilisation consciente des EPI et les bonnes pratiques opérationnelles.

La protection prévue dans les normes de l'entreprise s'applique indistinctement à tous les destinataires du code éthique, ainsi qu'au personnel salarié des entreprises avec lesquelles GEFER S.p.A. entretient des relations. La responsabilité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs appartient aux Responsables indiqués ainsi qu'à chaque salarié.

GEFER S.p.A. garantit aux salariés des visites médicales périodiques visant à vérifier l'aptitude du travailleur à assurer les fonctions qui lui sont attribuées conformément aux éventuelles prescriptions qui lui ont été imposées. L'entreprise s'efforce de mettre en œuvre toutes les garanties contre le risque d'accidents et de maladies.

GEFER S.p.A. s'est donnée la priorité de mettre en place une formation périodique complète des travailleurs sur les thèmes de la sécurité et de la santé au travail. Le Responsable santé et sécurité des travailleurs de l'entre-

prise veille à organiser périodiquement cette formation en fonction de la planification des activités d'entreprise, de concert avec le Responsable désigné dans le cadre de chaque activité opérationnelle, qui fournit les consignes spécifiques applicables à un chantier donné.

Tous les salariés, les collaborateurs et les tiers sont invités à respecter les normes en matière de santé et de sécurité.

L'entreprise, par le biais du Responsable santé et sécurité, fait en sorte que les programmes généraux et spécifiques relatifs à chaque activité soient systématiquement mis à jour et conformes à la législation en la matière.

Chaque destinataire est tenu de signaler aux responsables de l'entreprise tout dysfonctionnement et amélioration possible.

06

PRINCIPES ÉTHIQUES

DANS LES RELATIONS AVEC LES CLIENTS

6.1 Valeur du client

Pour l'entreprise, le client est une valeur à protéger, en respectant les valeurs éthiques sociales et en établissant avec ce dernier une relation bénéfique et durable dans le cadre de l'activité professionnelle. La satisfaction des clients publics ou privés représente pour GEFER S.p.A. un objectif de qualité prioritaire.

Tout rapport avec le client repose sur le professionnalisme, la collaboration, la transparence, l'équité et la bonne foi.

6.2 Contrats et communications

Dans le cadre des relations avec les clients, toutes les informations communiquées par GEFER S.p.A. concernant la typologie, les modalités, les coûts et les risques des activités demandées doivent être claires, précises et intelligibles et elles doivent être traitées conformément aux normes et directives en matière de confidentialité des données personnelles le cas échéant.

Le client est informé du présent Code Éthique.

6.3 Relations avec les Clients

L'éthique dans les relations avec les clients de GEFER S.p.A. revêt une importance fondamentale dans le cadre d'une collaboration efficace et durable, et se fonde sur le respect, l'équité et la satisfaction réciproque.

07

PRINCIPES ÉTHIQUES

DANS LES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

GEFER S.p.A. met le Code Éthique à la disposition de ses fournisseurs de biens et services et exige d'eux qu'ils adhèrent aux règles et principes définis dans ce document. La violation manifeste par les fournisseurs des principes énoncés dans le présent code- notamment ceux touchant à l'équité, la transparence et le respect de la dignité des personnes - peut constituer une cause légitime de résolution du contrat.

08

PRINCIPES ÉTHIQUES

DANS LES RELATIONS AVEC LES AUTRES PARTIES PRENANTES

8.1 Relations avec l'Administration publique

L'entreprise s'engage, dans le cadre de ses relations avec l'Administration publique, à respecter la loi et la bonne foi dans les procédures administratives.

L'entreprise s'engage à ce que tous les documents ou déclarations destinés à l'Administration publique soient conformes à la vérité.

Les relations inhérentes à l'activité de l'entreprise entretenues avec les officiers publics ou les agents chargés de missions de service public travaillant pour le compte de l'Administration publique, d'institutions européennes, d'organisations publiques internationales et de tout État étranger, avec les autorités publiques de contrôle et autres autorités indépendantes, ainsi qu'avec les partenaires privés, y compris les gestionnaires privés de services publics, doivent se dérouler et être gérées dans le plus strict respect des lois et des réglementations en vigueur, des principes fixés dans le Code Éthique et dans les protocoles internes, de manière à ne pas compromettre l'intégrité et la réputation des parties. Une attention et un soin tout particulier doivent être accordés aux relations avec les entités cités ci-avant, notamment dans le cadre des opérations suivantes : appels d'offres, contrats, autorisations, licences, concessions, demandes et/ou gestion et utilisation de financements, quelle que soit leur dénomination, d'origine publique (nationale ou européenne ou internationale), gestion de marchés, relations avec les autorités de contrôle ou autres autorités indépendantes, les organismes de sécurité sociale, les services des impôts, les organes de procédure de faillite.

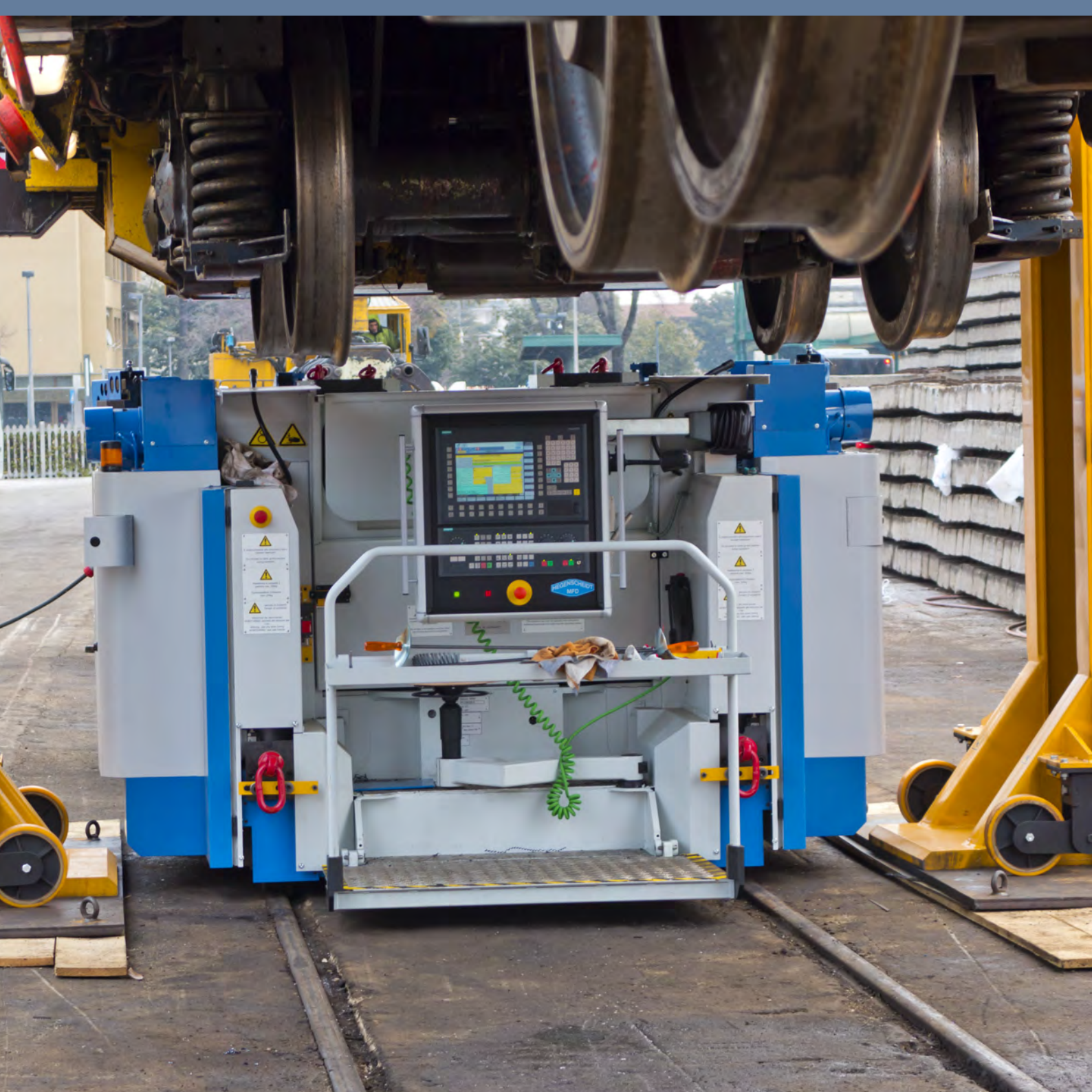
8.2 Relations avec les organisations syndicales et autres associations opérant sur le territoire

L'entreprise entretient des relations constructives fondées sur la collaboration avec les associations syndicales et les associations environnementales, en se montrant ouverte au dialogue et sensible à toute forme de prévention des risques.

8.3 Relations avec les médias

Nul n'est autorisé, sauf autorisation expresse, à diffuser des nouvelles ou des annonces aux médias, ni à faire des déclarations sur des faits, des situations ou des personnes concernant l'entreprise et/ou l'activité économique qu'elle exerce. Tout rapport et compte-rendu de séminaire ainsi que tout questionnaire adressé à des personnes publiques ou à des particuliers doivent impérativement être autorisé par le Conseil d'administration (pour par un Administrateur ayant reçu une délégation de pouvoirs à cet effet).

Les relations avec les médias sont gérées dans le respect général des principes définis dans le présent Code Éthique.


HEGENSCHEIDT
MFD

09

SYSTÈME COMPTABLE ET CONTRÔLES INTERNES

9.1 Système administratif - comptable

Les écritures comptables doivent être conformes à la vérité et transparentes. La rédaction de documents fiscaux, états financiers et actes officiels de l'entreprise adressés au public et aux Autorités, doit être justifiée et accompagnée d'attestations et de rapports appropriés.

Toute anomalie de procédure qui serait détectée par un salarié ou un collaborateur doit être immédiatement signalée, selon les compétences, au Conseil d'administration ou au Collège des commissaires aux comptes.

9.2 Système de contrôles internes

GEFER S.p.A. organise des contrôles internes visant à vérifier l'efficacité et l'efficience de la gestion.

Le système de contrôle interne est défini par l'ensemble des outils d'organisation adoptés et mis en œuvre par l'entreprise (Manuel du système de management de la qualité et procédures/instructions/lignes directrices en découlant, Modèle d'organisation adopté aux termes du Décr.-L. 231/2001, etc.) ; ces outils d'organisation indiquent les organes, bureaux et fonctions chargées des contrôles.

10 ORGANE DE CONTRÔLE ET VIOLATIONS DU CODE ÉTHIQUE

10.1 L'Organe de Contrôle

GEFER S.p.A. a adopté son Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle aux termes du Décr.-L. 231/2001, nommant par la même occasion un Organe de contrôle chargé de veiller à la mise à la pertinence et à l'efficacité du Modèle conformément à l'art. 6, alinéa 1, lettre b) de ce même Décret.

Les rôles et fonctions de l'Organe de contrôle sont définis dans le Modèle d'organisation de GEFER S.p.A. Étant donné que le présent Code Éthique est joint au Modèle d'organisation de l'entreprise et qu'il fait partie intégrante de ce dernier, il incombe également à l'Organe de contrôle de vérifier le respect des règles et des principes définis dans le Code par les destinataires. Plus précisément, il incombe à l'Organe de contrôle de :

- superviser et contrôler périodiquement et sans préavis l'application et le respect du Code Éthique et du Modèle ;
- recevoir les signalements de violation du Code Éthique et du Modèle et mener les enquêtes à leur sujet ;
- assurer un rôle de consultation dans le cadre des mesures de sanction liées aux comportements illicites ou enfreignant les règles et principes définis dans le Modèle et dans le Code Éthique.
- vérifier que le Modèle et le Code Éthique sont bien diffusés ;
- proposer ou recommander au Conseil d'administration des interventions de mise à jour, de modification ou de complément du Modèle ou du Code Éthique.

10.2 La gestion des signalements

Chaque destinataire du Code Éthique peut signaler verbalement ou par écrit d'éventuelles violations du présent code éthique (y compris, dans la mesure du possible, par le biais de l'application de lancement d'alerte mis en place par l'entreprise).

L'Organe de contrôle met en place des canaux d'informations dédiés afin de faciliter le flux des signalements et des informations qui lui sont destinés. L'Organe de contrôle agit de manière à éviter aux alerteurs toute forme de représailles, discrimination ou pénalisation, en garantissant l'anonymat de l'alerteur et la confidentialité des faits signalés par ce dernier, sous réserve des obligations légales et la protection des droits de l'entreprise.

10.3 Violation du Code Éthique et application des sanctions

La violation des principes fixés dans le Code Éthique et dans les procédures prévues dans les protocoles internes compromet la relation de confiance entre l'entreprise et les salariés, consultants, collaborateurs à quelque titre que ce soit, les clients, fournisseurs, partenaires commerciaux et financiers.

Ces violations seront donc fermement et immédiatement réprimées par l'entreprise, par le biais de mesures disciplinaires appropriées et proportionnées conformément aux dispositions du Système disciplinaire et de sanction adopté par GEFER S.p.A. (Annexe B du Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de l'entreprise), sans préjudice de l'éventuelle qualification pénale des comportements incriminés et de son droit à faire valoir devant les tribunaux compétents ses raisons pour les dommages subis à cause desdits comportements.

Concernant les personnes non salariées, la violation du Code Éthique sera assimilée à une inexécution contractuelle et pourra entraîner la résolution du contrat.

11

CONFIDENTIALITÉ

L'entreprise s'engage à traiter les données personnelles et les informations qu'elle possède de manière appropriée et dans le respect de la réglementation en vigueur (nationale et européenne).

GEFER S.P.A.

www.gefer.it

Via Sudafrica, 29 - 00144 ROMA

+39 06 597 831

suivez-nous sur :

KAMIWEB.IT