



CODE ETHIQUE

Les modifications d'une nouvelle révision sont indiquées en Orange (RGB rouge=196 ; vert=89 ; bleu=17)

B	24/02/2017	Révision suite à la nouvelle organisation de la société	CdA Procès-verbal du 08.04.2017
A	10.11.2011	Emission	CdA Procès-verbal du 23.12.2011
Rév.	date	description	approbation



SOMMAIRE

1	Objectifs et domaine d'application	4
1.1	Objectifs du Code Ethique.....	4
1.2	Destinataires et domaine d'application	4
1.3	Structure du Code Ethique.....	5
2	Mission et valeurs de la société	5
2.1	Respect des droits humains	6
2.2	Valeur des ressources humaines.....	6
2.3	Intégrité des travailleurs.....	7
2.4	Valeur de la réputation	7
2.5	Ethicité et valorisation de l'investissement en capital-actions.....	7
2.6	Gestion administrative.....	8
2.7	Gestion des informations	8
2.8	Gestion des aspects et des impacts sur l'environnement.....	9
2.9	Prévention des délits/crimes	9
3	Principes éthiques dans la dimension individuelle	9
3.1	Ethicité envers la société	9
3.2	Honnêteté, impartialité et respect des normes.....	10
3.3	Utilisation des biens de la société	10
3.4	Gestion des informations	11
3.5	Conflits d'intérêt	11
3.6	Milieu de travail	11
3.7	Obligation d'information	12
4	Les principes éthiques dans les systèmes de relations	12
4.1	Activité des organes sociaux	13
4.1.1	Activité des organes sociaux	13
4.1.2	Organe de surveillance selon le décret législatif ex 231/01	13
4.2	Rapports avec les actionnaires	13
4.3	Rapports avec les clients	13
4.4	Rapports avec des tiers et avec les administrations publiques	14
4.5	Contributions à des partis politiques, des organisations syndicales, des organismes et des associations.....	15
4.6	Relations avec les employés.....	15
4.6.1	Sélection du personnel et constitution des rapports de travail	15
4.6.2	Gestion du personnel	16
4.7	Relations envers les fournisseurs, les adjudicataires et les sous-traitants	16
4.8	Rapports institutionnels et mass media	17
5	Modalités de mise en place et de contrôle	18
5.1	Adoption du Code Ethique	18



5.2	Mise à jour	18
5.3	Délégations de pouvoirs	18
5.4	Système de contrôle interne	18
6	Système de sanctions pour les violations du Code Ethique	19
6.1	Relevé des violations au Code Ethique	19
6.2	Instructions internes	19
6.3	Application des sanctions.....	20
6.4	Relations entre les sociétés du Groupe.....	21



1 Objectifs et domaine d'application

La société générale de construction Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. travaille dans le secteur de la conception et de la construction de grands ouvrages civils et infrastructureux, en Italie et à l'étranger, dans le secteur immobilier et celui de la préfabrication.

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. fait partie d'un Groupe, ayant à sa tête la holding MIPIEN S.p.A., qui est constitué par un ensemble de différentes entreprises dont les domaines opérationnels s'intègrent, de façon spécialisée, avec l'activité de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. en tant que chef du groupe.

Le Conseil d'Administration est convaincu que l'éthique dans la gestion d'une entreprise soit une condition requise pour son succès et un instrument pour la promotion et la tutelle de son image, élément étant d'une importance primaire tout comme la fiabilité, l'exactitude et la transparence envers toutes les parties intéressées.

C'est à cette fin que le Conseil d'Administration a adopté le présent Code Ethique pour réglementer, grâce à des normes de comportement, l'activité de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. en établissant les principes généraux auxquelles toute l'organisation doit se conformer.

1.1 Objectifs du Code Ethique

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. est consciente qu'une bonne réputation, qui dérive de l'application systématique de principes¹ éthiques, favorise les investissements de la part des actionnaires, attire les meilleures ressources humaines, favorise les rapports avec les interlocuteurs commerciaux, entrepreneuriaux et financiers, renforce la fiabilité envers les créanciers et la sérénité des rapports avec les employés et les fournisseurs. Au contraire, les comportements non éthiques compromettent les rapports de confiance et ils peuvent favoriser une attitude hostile envers la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.

L'objectif du présent Code Ethique est de définir les obligations et les responsabilités éthiques envers lesquels la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., ses administrateurs, les dirigeants et les collaborateurs doivent orienter leurs comportements lors de l'accomplissement de leurs activités. Par conséquent, il définit le profil de « déontologie » de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.

1.2 Destinataires et domaine d'application

Les destinataires du Code Ethique sont tous les administrateurs, les employés subordonnés, les **parties prenantes** et les collaborateurs de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., ainsi que toutes les personnes qui, directement ou indirectement, de façon permanente ou temporaire, instaurent des rapports ou des relations avec la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. et travaillent afin d'en poursuivre les objectifs, tels que les sous-traitants, les fournisseurs et les autres prestataires de services.

Ceux-ci ont donc l'obligation de connaître les normes du Code Ethique et de suivre les principes et les

¹ I principi generali del presente Codice Etico rispecchiano i valori in cui la Direzione crede fermamente e sono richiamati nella Politica Etica diffusa a tutti gli stakeholders dell'azienda.



standards de comportement qui y sont reportés, en inspirant de cette façon les comportements quotidiens, sans préjudice des spécificités religieuses, culturelles et sociales.

Les règles contenues dans le présent Code Ethique intègrent le comportement que les employés et les collaborateurs doivent observer, aussi en conformité avec les règles de diligence ordinaire auxquelles les prestataires de travail doivent se soumettre, lesquelles sont réglementées par les normes et les contrats applicables en matière de rapport de travail. En aucun cas la poursuite de l'intérêt de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. ne peut justifier une conduite contraire aux lois en vigueur et aux règles contenues dans le présent Code.

Dans toutes les relations d'affaires, toutes les parties doivent être informées de l'existence et du contenu du présent Code Ethique et elles sont donc tenues à le respecter par contrat.

A toutes fins utiles, en fonction de leurs compétences, tous les destinataires du Code auront soin envers les tiers de :

- ◆ les informer de manière adéquate sur les engagements et les obligations imposés par le Code ;
- ◆ exiger le respect des obligations qui concernent directement leurs activités ;
- ◆ adopter les initiatives opportunes, internes et externes, en cas de non accomplissement.

Le présent Code Ethique est valable dans tous les milieux géographiques et opérationnels dans lesquels opère la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.

1.3 Structure du Code Ethique

Le Code Ethique est constitué par :

- ◆ les principes généraux qui encadrent la mission de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. et les valeurs principales choisies comme références ;
- ◆ les critères de conduite qui doivent être adoptés par les sujets travaillant au nom et pour le compte de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. dans la dimension du comportement individuel ;
- ◆ les normes ultérieures auxquelles se conformer dans le respect des principes généraux, dans le but de prévenir des risques de comportement non éthiques qui résulteraient de la gestion du réseau des relations ;
- ◆ les critères de mise en place du Code et les principes de sanctions applicables dans les cas de non-conformité.

2 Mission et valeurs de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.

Parmi ses valeurs, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. en a identifié quelques-unes comme points de référence qui orientent les comportements de toutes les personnes qui agissent pour son compte, afin d'assurer l'exactitude dans l'exécution des affaires et des activités de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., comme tutelle du patrimoine et de l'image de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. et des attentes de tous les interlocuteurs de référence.



L'honnêteté, l'exactitude, l'intégrité, la transparence, l'impartialité, la confidentialité et la sauvegarde de l'environnement et la tutelle de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail sont les valeurs qui caractérisent les actions de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. et qui représentent des valeurs indispensables pour pouvoir atteindre ses objectifs économiques, productifs et sociaux.

Une mise en place cohérente des valeurs de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. implique que chacun contribue de façon convaincue au niveau culturel, technique, opérationnel et éthique. Ceci a lieu dans l'exercice des responsabilités et des pouvoirs qui sont conférés par l'organisation, aussi bien concernant la sphère comportementale que collective.

Dans le premier secteur, nous trouvons les activités qui demandent de façon presque exclusive l'engagement du caractère personnel dans l'application des principes éthiques, alors que dans le second secteur se trouvent ces mêmes comportements dans l'ensemble des relations avec les parties intéressées qui concernent chacune des personnes.

2.1 Respect des droits humains

En ce qui concerne les décisions qui influencent les relations avec les interlocuteurs externes et internes, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. pense qu'il soit essentiel d'éliminer toute discrimination sur la base de l'âge, du sexe, des préférences sexuelles, de l'état de santé, de la race, de la nationalité, des opinions politiques et des croyances religieuses.

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. soutient et respecte les droits humains en conformité avec la Déclaration Universelle des Droits Humains de l'ONU et avec la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne.

2.2 Valeur des ressources humaines

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. reconnaît la centralité des ressources humaines comme facteur de succès de toute activité entrepreneuriale, dans un cadre de loyauté et de confiance réciproques entre les employeurs et les prestataires de travail.

Pour cette raison, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. tutelle et promeut la valeur des ressources humaines dans le but d'améliorer et d'accroître la professionnalité, l'expérience et le patrimoine de connaissances de chaque employé et collaborateur, aussi par le moyen d'initiatives de formation.

Le rapport de travail se déroule dans le respect des normes contractuelles collectives applicables et des normes de prévoyance, de fiscalité et d'assurance. Pour la constitution du rapport de travail, il est demandé au collaborateur de signer, en même temps que le contrat, un engagement sur le respect des principes définis dans le Code Ethique.

Dans les processus de gestion du personnel, les décisions sont basées sur des critères d'évaluation de la valeur, avec une logique de méritocratie. Ceci est aussi valable pour l'accès à certains rôles ou charges.

En cas de réorganisation de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., celle-ci sauvegarde la valeur des ressources humaines en prévoyant, si nécessaire, des actions de formation et/ou de requalification



professionnelle.

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. promeut des actions afin que, dans les rapports hiérarchiques entretenus avec les employés, l'exercice de l'autorité ne puisse nuire à la dignité, à la professionnalité et à l'autonomie de l'employé.

2.3 Intégrité des travailleurs

Le respect de l'intégrité physique et culturelle de la personne représente une valeur éthique de référence pour la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., laquelle affirme ce respect en garantissant des conditions de travail respectueuses pour la dignité individuelle et des lieux de travail adaptés. A cet effet, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. organise des activités techniques, organisationnelles et économiques de façon à permettre que soient garantis la prévention contre les accidents et un lieu de travail sain et sûr, dans le respect des normes en vigueur et en adoptant les normes définitives, conservatoires et de prévention nécessaires.

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. s'engage à diffuser et consolider la culture de la sécurité, en développant la conscience des risques et en promouvant des comportements responsables de la part de tous les collaborateurs.

2.4 Valeur de la réputation

Consciente de l'importance de son activité et des reflets que celle-ci a sur le développement économique et social, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. fait attention à la proportion existant entre ses objectifs et les intérêts généraux de la nation.

Pour cette raison, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. dirige ses activités en respectant complètement les communautés, les associations, les institutions locales et nationales, afin d'acquérir un niveau élevé de réputation qui contribue à légitimer ses actes au sein de la collectivité.

La bonne réputation et l'image de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. représentent donc une ressource immatérielle essentielle.

La bonne réputation constitue un élément d'attraction pour des actionnaires potentiels et pour les meilleures ressources humaines qui trouvent de l'intérêt à travailler avec la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.. Elle favorise les rapports avec les interlocuteurs commerciaux, entrepreneuriaux et financiers et avec les clients publics et privés. Poursuivre le fait d'avoir une bonne réputation permet de prendre et de mettre en place des décisions en atténuant les éventuels éléments de conflictualité, outre le fait d'organiser un climat de respect réciproque, sans devoir recourir obligatoirement à des interventions de la part des autorités.

2.5 Ethicité et valorisation de l'investissement en capital-actions

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. se prodigue dans l'objectif de sauvegarder et d'accroître sa valeur et, avec celle-ci, pour mettre en valeur l'investissement effectué par les actionnaires, à condition de sauvegarder les principes de concurrence libre et loyale. A cet effet, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. conforme ses actions afin d'obtention des résultats compétitifs qui récompensent la capacité, l'expérience et



l'efficacité.

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. et ses collaborateurs doivent avoir des comportements corrects dans la gestion des affaires et dans les rapports avec les administrations publiques et les clients privés. Toute action tendant à l'altération de la compétition correcte est contraire à la politique de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. et il est interdit à tout sujet de l'accomplir.

2.6 Gestion administrative

Dans la rédaction du bilan et de toute autre communication sociale et documentation comptable, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. respecte les lois et les normes en vigueur et adopte les pratiques et les principes comptables les plus avancés.

Les situations comptables et les bilans représentent fidèlement les faits de gestion (économique, patrimoniale et financière) selon des critères de transparence, de soin et de complétude. A cette fin, la documentation de support aux activités effectuées est conservée complètement et convenablement de façon à permettre :

- ◆ l'enregistrement soigné de toutes les opérations ;
- ◆ la détermination immédiate des caractéristiques et des motivations qui y sont à la base ;
- ◆ la reconstruction formelle de la chronologie des opérations ;
- ◆ la vérification du processus des décisions, des autorisations et de la réalisation, ainsi que l'individuation des différents niveaux de responsabilité et de contrôle.

Chaque enregistrement comptable reflète exactement ce qui résulte de la documentation justificative. Par conséquent, chaque employé ou collaborateur préposé à cette charge a le devoir de faire en sorte que la documentation justificative soit facilement repérable et classée selon des critères logiques et en conformité aux dispositions et aux procédures internes.

Personne ne peut effectuer de paiement pour la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. sans la documentation justificative appropriée.

Les systèmes informatiques et comptables doivent permettre de reconstruire de façon efficace tous les faits de gestion et de représenter fidèlement les transactions sociétaires aux fins de la détermination des motifs de l'opération et les différents niveaux de responsabilité, dans le respect des contraintes de traçabilité financière imposées par le législateur.

2.7 Gestion des informations

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. s'engage à gérer le flux des informations vers les parties intéressées (parties prenantes) de façon à ce qu'elles soient toujours complètes, claires et transparentes et, en ce qui concerne les données techniques ou celles ayant un contenu financier, comptable ou de gestion, qu'elles répondent aux conditions requises sur la véridicité, la complétude et les soins apportés.

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. organise le flux informatique de façon à observer le circuit spécifique créé afin de prévenir les délits décrits dans le décret de loi n.231/2001.



La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. garantit aussi la confidentialité des informations en sa possession, en définissant et en mettant à jour les procédures en matière de traitement des données personnelles selon les normes en vigueur.

2.8 Gestion des aspects et des impacts sur l'environnement

Lors de l'exécution de ses activités, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. s'engage à contribuer à la tutelle du patrimoine environnemental en recherchant un équilibre entre les objectifs économiques et les exigences indispensables de sauvegarde. Par conséquent, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. poursuit des comportements responsables dans le domaine de la tutelle de l'environnement, en se fixant comme objectif l'amélioration continue de ses prestations environnementales. Cet engagement est aussi étendu aux entreprises sous-traitantes et aux fournisseurs travaillant sur ses chantiers.

Pour respecter les normes environnementales nationales, internationales et aussi les conditions contractuelles, cet engagement se traduit par des projets, des processus, des méthodologies et des matériaux qui tiennent compte du développement de la recherche scientifique et des meilleures expériences en matière d'environnement, de la récupération des aires polluées et la tutelle du paysage.

Quand elle promeut, conçoit ou confie la conception d'interventions concernant des bâtiments ou des infrastructures, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. d'occupe d'effectuer toutes les enquêtes utiles pour vérifier les risques environnementaux éventuels résultant de l'intervention et pour en prévenir les dommages. La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. s'engage à impliquer et motiver tout le personnel, moyennant des actions d'informations et de formation en matière d'environnement.

2.9 Prévention des délits/crimes

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. et ses employés et collaborateurs s'engagent à prévenir et éviter des actes corrélatifs à l'accomplissement de délits/crimes lors de l'exécution des activités.

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. promeut un engagement particulier et des actions correspondantes afin de réduire les risques concernant les délits/crimes qui comportent des intérêts ou des avantages illicites pour son organisation, avec une référence particulière concernant les responsabilités de nature administrative à la charge de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. conformément au décret législatif n.231/2001.

3 Principes éthiques dans la dimension individuelle

3.1 Ethicité envers la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.

Etant entendu les obligations et les prévisions des normes et des contrats individuels et collectifs en vigueur, chaque employé et chaque collaborateur doit éviter d'avoir des comportements contraires à l'éthique de la société, telle que celle décrite dans le présent Code Ethique, et qui se reflètent sur la réputation et l'image de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.



3.2 Honnêteté, impartialité et respect des normes

L'honnêteté représente le principe éthique de référence pour toutes les activités mises en place par la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. afin d'accomplir sa mission. Les rapports avec les parties prenantes, à tous les niveaux, doivent être empreints des critères de rectitude, collaboration, loyauté et respect réciproque.

Pendant l'accomplissement de leurs tâches, les employés et les collaborateurs de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. placent le respect de la loi devant tout autre intérêt, en s'inspirant de son propre rôle pour prendre des décisions et agir selon certains comportements. En aucun cas, la poursuite de l'intérêt de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. ne peut justifier une conduite personnelle qui viole les lois en vigueur et les règles du présent Code.

Lors de l'accomplissement des missions respectives, les comportements discriminatoires des interlocuteurs basés sur l'âge, le sexe, la sexualité, l'état de santé, la race, la nationalité, les opinions politiques et syndicales ou les croyances religieuses sont interdits.

L'employé doit repousser toutes les pressions illégitimes, les flatteries et les demandes de faveurs qui pourraient léser le caractère d'honnêteté ou l'impartialité de ses missions, en informant immédiatement ses supérieurs ou, dans le cas où les pressions illégitimes proviendraient de ses supérieurs, le bureau de gestion du personnel compétent.

Dans le cas où il pourrait influencer le déroulement d'une procédure d'attribution de travaux, services ou fourniture, d'une procédure de contentieux ou d'une sélection interne et/ou externe de personnel, l'employé ne peut accepter ni tenir compte des recommandations ou des indications, qui sont toutefois déterminées, quelle que soit leur forme, pour favoriser ou pour nuire les participants ou les intéressés.

L'employé qui aspire à une promotion, un transfert ou à d'autres dispositions ne peut agir de façon impropre pour influencer les sujets qui devront prendre la décision relative, ni demander à ce que d'autres personnes ne le fassent.

Pendant le traitement des dossiers, selon le type d'activité effectuée, l'employé doit respecter l'ordre chronologique des demandes et les propriétés.

3.3 Utilisation des biens de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.

Les biens de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. sont attribués au personnel selon l'activité effectuée. Par conséquent, l'utilisation de ces biens sera limitée à l'exercice des fonctions assignées. Le personnel doit agir avec des comportements responsables et conformes aux procédures établies pour l'utilisation des biens de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., en argumentant, quand demandé, la raison de leur utilisation.

Il est interdit de modifier de quelque façon que ce soit le fonctionnement des appareillages, des machines ou des systèmes informatiques ou télématiques, et d'intervenir de quelque façon que ce soit sur les données, les informations ou les programmes contenus dans les systèmes informatiques ou télématiques ou autres systèmes pertinents.



3.4 Gestion des informations

Les employés et les collaborateurs qui, lors de l'exercice de leurs fonctions, viendraient à connaissance d'informations et de données confidentielles, doivent utiliser ces données seulement pour les fins consenties par la loi ou les règles internes, en évitant de les utiliser pour des fins privées ou pour des tiers. Cette obligation est étendue aussi aux informations et aux documents qui ne sont pas confidentiels et dont ils disposent pour des raisons de service.

Les employés et les collaborateurs de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. doivent adapter leur comportement à une confidentialité maximale, aussi en dehors des horaires de travail, afin de sauvegarder le savoir-faire de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. Par conséquent, étant entendu l'observation des normes sur la tutelle de la vie privée, ils doivent respecter le secret officiel et maintenir confidentielles les nouveautés et les informations apprises pendant l'exercice de leurs fonctions. Le devoir de confidentialité doit être observé aussi après la cessation du rapport de travail.

3.5 Conflits d'intérêt

Les conflits d'intérêt comprennent toutes les situations juridiquement anormales dans lesquelles un employé, un collaborateur ou un administrateur pourraient se trouver avec la possibilité d'exercer un pouvoir qui leur ait été attribué par la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. et qui soit en même temps porteur d'intérêts économiques, personnels ou pour des tiers, incompatibles avec ces mêmes pouvoirs.

Chaque employé et collaborateur doit éviter les situations où peuvent se manifester des conflits d'intérêt et s'abstenir de tirer profit pour lui-même ou des tiers grâce à des activités effectuées pendant l'exercice de ses fonctions.

Au cas où un conflit d'intérêt surviendrait, il est obligé de le communiquer à son supérieur hiérarchique direct ou au responsable de son bureau et/ou service de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. dont il dépend.

3.6 Milieu de travail

Chaque employé ou collaborateur de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. doit appliquer les règles de vie en commun et avoir des rapports sociaux et commerciaux corrects dans le milieu de travail, tel que prévu et discipliné par les lois et les normes, ainsi que les pratiques ordinaires.

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. recommande à ses employés de maintenir les lieux de travail de façon à respecter la sensibilité des autres personnes. Par conséquent, toute personne qui, pendant le cours de son travail et sur les lieux de travail, aura des comportements contraires à la vie en commun et aux standards de sécurité sera retenue responsable d'avoir mis consciemment en danger la situation existante. Il est en particulier interdit de :

- ◆ travailler sous l'effet de substance acholiques, drogues ou autres substances ayant un effet similaire ;
- ◆ consumer ou céder, à quelque titre que ce soit, des stupéfiants au cours des prestations de travail.

Les états de dépendance chronique dus à des stupéfiants de quelque nature que ce soit, lorsqu'ils auront des



répercussions sur la qualité du milieu de travail, seront, de par les reflets contractuels, assimilés aux cas précédents.

Les rapports entre les employés, à tous les niveaux, doivent être empreints des critères de rectitude, de collaboration, de loyauté et de respect réciproque. La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. exige que dans les relations de travail, internes et externes, il n'y ait pas de vexation, comme par exemple :

- ◆ la création d'un milieu de travail intimidateur, hostile ou d'isolement envers une seule personne ou un groupe d'employés ;
- ◆ l'interférence injustifiée pendant l'exécution des prestations de travail d'autres personnes ;
- ◆ faire obstacle à des perspectives de travail individuel pour de simples raisons de compétitivité personnelle.

Dans les rapports qui impliquent l'instauration de relations hiérarchiques, l'autorité doit être exercée avec équité et rectitude, en évitant tout abus. Les harcèlements sexuels ne sont ni admis ni tolérés et les comportements ou les discours qui peuvent perturber la sensibilité des personnes doivent être évités.

3.7 Obligation d'information

Tous les sujets destinataires des normes contenues dans le présent Code, qui pour des raisons de travail pourraient être à connaissance de l'existence d'irrégularités administratives et procédurales, d'omissions ou de falsifications, doivent le reporter immédiatement à leur supérieur hiérarchique et, dans le cas où cette irrégularité implique aussi le responsable même du bureau, à des personnes qui y sont supérieures au niveau hiérarchique.

Lorsque les informations en sa possession représentent l'accomplissement d'un délit/crime selon le décret législatif n.231/2001, l'Organisme de Surveillance interne devra immédiatement en être informé.

4 Les principes éthiques dans les systèmes de relations

La complexité des activités sociales est directement connexe au réseau des relations internes et externes que la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. entretient avec les différentes parties en question (parties prenantes), lequel produit un effet multiplicateur des conduites subjectives. Pendant le développement des relations qui en découlent, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. demande à ses administrateurs, aux employés et aux collaborateurs d'avoir des comportements qui répondent aux principes éthiques étant en analogie avec ce qui est prévu dans la sphère strictement individuelle.

Les parties prenantes sont les sujets (individus, groupes, organisations, institutions) dont l'apport est demandé pour la réalisation de la mission sociale de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. ou qui, de toute façon, ont intérêt à la poursuivre. Les parties prenantes sont entendues comme étant les actionnaires, le Président, les administrateurs délégués, les instituts financiers, les clients, les fournisseurs, les collaborateurs (employés ou indépendants), l'administration publique et la collectivité.

Le maintien, le développement des rapports fiduciaires et la coopération avec les parties prenantes sont donc importantes pour la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., aussi aux fins de la satisfaction réciproque des



parties en question.

4.1 Activité des organes sociaux

4.1.1 *Activité des organes sociaux*

L'activité des organes sociaux de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. (Conseil d'Administration, Président, assemblée des associés, administrateurs délégués, collège des commissaires aux comptes) est empreinte du respect des règles établies par les statuts sociaux et la loi en vigueur, nationale et communautaire, ainsi que par le modèle d'organisation et de gestion selon le décret législatif ex 231/01.

Les sujets qui composent les organes sociaux doivent :

- ◆ s'engager activement afin que la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. puisse bénéficier de leurs compétences spécifiques ;
- ◆ participer de façon continue aux travaux des organes sociaux, en dénonçant immédiatement toute situation de conflit d'intérêt qui les concernerait ;
- ◆ maintenir la confidentialité des informations acquises au cours de leur mandat ;
- ◆ toujours faire prévaloir l'intérêt de la mission sociale.

Les organes sociaux de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. adoptent les initiatives nécessaires afin que la participation des actionnaires aux décisions étant à leur charge soit totalement consciente et ils se prodiguent afin que tous les actionnaires reçoivent les mêmes informations.

4.1.2 *Organe de surveillance selon le décret législatif ex 231/01*

L'organe de surveillance selon le décret législatif ex 231/01 est institué par le Conseil d'Administration de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. en même temps de l'adoption du « modèle d'organisation et de gestion » relatif.

Sur la base des informations qui sont arrivées ou prises pendant l'action de surveillance, l'organisme vérifie l'application du Code Ethique en relation avec la responsabilité administrative de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., ainsi que le respect des mesures du Modèle d'organisation et de gestion.

4.2 Rapports avec les actionnaires

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. effectue son activité en fournissant aux actionnaires les informations adéquates quant aux choix stratégiques de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. et au déroulement de la gestion.

4.3 Rapports avec les clients

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. inspire son activité sur les principes de la qualité et de la complète satisfaction du client.

Dans ses rapports avec les clients, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. garantit avoir des négociations commerciales correctes et claires, avec la mise en place de liens contractuels, ainsi qu'un accomplissement



contractuel fidèle et précis.

Quand elle participe à des appels d'offres, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. évalue attentivement la congruence et la réalisation des prestations demandées, avec une attention particulière aux conditions techniques et économiques, en faisant constater immédiatement quand cela est possible les anomalies éventuelles. La rédaction des offres vise à permettre le respect de standards de qualité adéquats, des rétributions convenables pour le personnel embauché et des mesures de sécurité en vigueur.

Pendant toutes les négociations, sont à éviter les situations où les sujets impliqués dans les transactions soient ou puissent apparaître en conflit d'intérêt.

4.4 Rapports avec des tiers et avec les administrations publiques

Les rapports de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. avec tout interlocuteur, public ou privé, doivent être entretenus en conformité avec la loi et dans le respect de toute condition requise de rectitude, transparence et vérifiabilité.

Les rapports avec les fonctionnaires publics doivent respecter les principes du code de comportement des employés des administrations publiques.

Face aux officiers d'état public, aux préposés de services publics, aux autorités de surveillance, aux représentants ou employés d'administrations publiques, d'organismes de prévoyance, d'organes préposés au recouvrement des impôts, aux organes de procédures en faillite, aux procédures civiles, pénales ou administratives, aux organes préposés à la sécurité et à la prévention contre les accidents ou autres similaires, aux employés et aux collaborateurs de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., il est interdit de donner ou promettre de l'argent ou autre utilité sous toute forme qui puisse être adaptée à influencer, directement ou indirectement, leur travail. Ce principe doit être appliqué aussi bien dans le cas où l'action serait réalisée dans l'intérêt exclusif du sujet qui agirait que dans le cas où l'action serait faite pour donner un avantage ou un intérêt à la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.

Cette action doit être appliquée lors d'opérations relatives à des contrats, des autorisations, des licences, des concessions, des demandes de financement et de contribution publics, de gestion de marchés, et il est interdit de donner ou promettre sous toute forme que ce soit des cadeaux ou des dons ou de concéder des bénéfices, si cela semblait outrepasser les pratiques et les us et coutumes ordinaires. Elles sont expressément interdites en ce qui concerne des activités de surveillance de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. de la part de ces organismes.

En tous cas, chaque employé et collaborateur de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., avant de procéder à l'offre de cadeaux, dons ou bénéfices doit, s'il est embauché, demander expressément une autorisation au responsable du bureau et/ou du service de l'organisation dont il dépend ; c'est-à-dire que s'il est un collaborateur, il doit en rapporter au responsable du bureau et/ou du service de l'organisation avec lequel il collabore afin que la conduite à tenir soit établie.

Pour ne pas effectuer d'actes contrastant avec les normes de loi ou qui de toute façon pourraient endommager l'image et l'intégrité de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., les opérations susmentionnées et la gestion relative des ressources financières doivent être entreprises seulement par les fonctions de la



société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. qui y sont expressément autorisées, en respectant le Code Ethique et l'observation complète des protocoles internes établis pour la prévention des délits/crimes.

Les employées ou les collaborateurs de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. qui, en raison de l'activité qu'ils exercent, recevraient des cadeaux, des dons ou des bénéfices sous quelque forme que ce soit, sont obligés de le communiquer à leur supérieur hiérarchique direct, qui pourvoira à en évaluer la licéité, au cas où ils dépasseraient une valeur modeste évaluée selon les pratiques et les us et coutume en vigueur dans le secteur d'activité en question.

4.5 Contributions à des partis politiques, des organisations syndicales, des organismes et des associations

D'éventuels financements à des partis politiques sont effectués par la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. en respectant les statuts sociaux et la législation en vigueur.

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. s'abstient d'entreprendre des initiatives qui pourraient constituer directement ou indirectement des formes de pression illégitime envers des représentants politiques ou syndicaux, c'est-à-dire des organisations politiques ou syndicales.

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. peut accepter les demandes de contributions, en se limitant aux propositions provenant d'organismes et d'associations réglementés par des statuts dans lesquels l'absence de but lucratif résulte expressément et dont l'objet a une valeur culturelle et bénéfique élevée.

Les activités de sponsorship qui peuvent concerner les thèmes du social, de l'environnement, des sports, des spectacles ou de l'art, sont uniquement destinées à des événements ou à des organismes qui offrent des garanties de qualité et envers lesquels tout conflit d'intérêt possible peut être exclu, qu'il soit d'ordre privé ou de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A..

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. ne distribue pas de contributions à des organisations avec lesquelles un conflit d'intérêt pourrait se créer : il est toutefois possible de coopérer, aussi au niveau financier, avec certaines organisations pour des projets spécifiques sur la base des critères suivants :

- ◆ finalité de sponsorship de structures/événements culturels et sportifs ;
- ◆ conductibilité à la *mission* de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.

Ces deux situations sont dans tous les cas soumises à la réglementation suivante :

- ◆ destination claire et documentée des ressources ;
- ◆ autorisation expresse de la part des fonctions préposées à la gestion de ces rapports.

4.6 Relations avec les employés

4.6.1 Sélection du personnel et constitution des rapports de travail

L'évaluation du personnel à embaucher est effectuée sur la base de correspondance des profils des candidats avec les exigences de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., en sauvegardant les opportunités égales pour tous les sujets intéressés. Les informations demandées sont strictement reliées au profil professionnel,



psychologique et attitudinal, dans le respect de la vie privée et des opinions du candidat.

Dans les limites des informations disponibles, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. adopte les mesures opportunes afin d'éviter les favoritismes, le népotisme ou toute forme de clientélisme pendant la phase de sélection et embauche du personnel.

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. ne stipule pas de normes contractuelles de travail autonome ou subordonné envers les employés des sociétés qui effectuent la révision comptable obligatoire :

- ◆ pendant les 12 mois suivants l'échéance du contrat entre la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. et la société de révision même, ou bien
- ◆ à l'échéance du rapport contractuel entre l'employé et la société de révision.

Le personnel est embauché avec un contrat de travail selon les normes et les contrats collectifs en vigueur. Aucune position de travail irrégulier n'est permise.

Avant l'établissement du rapport de travail, chaque employé reçoit les informations adéquates, relatives aux contenus des normes et des rétributions de ce même rapport, de façon à ce qu'il accepte la charge et garantisse être conscient de leurs contenus.

4.6.2 Gestion du personnel

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. évite toute forme de discrimination envers ses employés. Les processus de gestion du personnel sont basés sur des principes de méritocratie, dont la reconnaissance relative est formulée sur des critères objectifs.

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. s'engage à préserver le profil moral de ses employés et à assurer le droit à des conditions de travail qui respectent la dignité de la personne. Pour cette raison, elle interdit tout acte de violence psychologique et elle contraste toute attitude ou comportement vexatoires ou préjudiciables à la personne, à ses convictions et à ses préférences. De même façon, est interdite toute enquête sur les idées, les préférences, les goûts personnels et, en général, sur la vie privée des employés.

4.7 Relations envers les fournisseurs, les adjudicataires et les sous-traitants

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. demande à ses fournisseurs de respecter les principes éthiques contenus dans le présent Code et, vu qu'elle pense que ce soit un aspect fondamental pour l'instauration d'un rapport d'affaires correct, les contrats de fourniture rappellent l'obligation d'en connaître les principes et de les appliquer de façon cohérente.

Lors du choix de ses fournisseurs, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. travaille avec l'objectif d'atteindre le meilleur avantage compétitif, en ayant des comportements qui ne soient pas discriminatoires. Outre l'avantage économique, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. tient aussi compte de leurs capacités techniques et économiques, en évaluant globalement la fiabilité selon la spécificité des prestations qu'ils doivent accomplir.

Afin de garantir l'intégrité et l'indépendance pendant les rapports avec les fournisseurs, la société Impresa



Pizzarotti & C. S.p.A. adopte une transparence et une efficacité maximales du processus d'acquisition, grâce à :

- ◆ la participation de l'unité qui demande la fourniture et de celle qui stipule le contrat relatif ;
- ◆ l'adoption de formalités aptes à documenter les choix effectués (« traçabilité des phases du processus d'acquisition ») ;
- ◆ la conservation des informations et des documents relatifs à la sélection des fournisseurs, ainsi que des documents contractuels, pendant des périodes établies par les normes en vigueur et rappelées dans les procédures internes concernant les acquisitions.

En outre, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. veille afin que les fonctions compétentes et les employés :

- ◆ n'induisent pas en erreur les fournisseurs pour la signature de contrats défavorables dans la perspective d'avantages successifs ;
- ◆ fassent démarrer les paiements des activités seulement après avoir signé les contrats relatifs ;
- ◆ ne reçoivent pas de dons ni d'autres formes de bénéfices, qui ne soient pas de simples formes de courtoisie.

Les relations avec les fournisseurs (dans les limites des montants établis par les procédures internes) sont toujours réglementées par des contrats spécifiques, conclus pour obtenir la plus grande clarté dans la réglementation du rapport.

4.8 Rapports institutionnels et mass media

Dans les rapports institutionnels, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. s'engage à :

- ◆ instaurer, sans aucune discrimination, des canaux de communication établis avec tous les interlocuteurs institutionnels du territoire de référence ;
- ◆ représenter les intérêts et les positions de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. de façon transparente, rigoureuse et cohérente, tout en évitant des comportements ayant une nature collusoire.

Les communications avec l'extérieur et les relations avec les organes d'information sont exclusivement entretenues par les sommets de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., avec le support des bureaux qui s'occupent de la communication et des rapports extérieurs, afin d'uniformiser les messages de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.

Sont interdites les déclarations qui portent préjudice à l'image et aux intérêts de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. ; s'ils étaient sollicités par des mass media, les sujets sont obligés d'orienter les demandeurs vers les fonctions préposées.

La participation de personnes spécifiques de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. et de collaborateurs à des conférences, des séminaires ou des tables de travail et la rédaction de publications à caractère scientifique, technique ou culturel, relatives à leurs propres activités doivent être autorisées au préalable par les services compétents.



5 Modalités de mise en place et de contrôle

5.1 Adoption du Code Ethique

Le présent Code Ethique s'applique dans le cadre des comportements des personnes intéressées, suite à son adoption par le Conseil d'Administration. A cette fin, le Code Ethique est à disposition de tous les employés et les collaborateurs de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. et il est accessible par toutes les parties intéressées sur le site internet.

De par l'adoption du Code, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. s'est donné un ensemble :

- ◆ de règles de comportement dans les rapports internes et externes, en exigeant le respect de la part de tous les collaborateurs et consultants et aussi de la part des interlocuteurs externes ;
- ◆ de principes d'organisation et de gestion de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., dans le but de réaliser un système efficient et efficace de programmation, d'exécution et de contrôle des activités, de façon à garantir le respect des règles de comportement et à en prévenir la violation.

L'adoption du Code Ethique est permise à toutes les sociétés du Groupe Pizzarotti, contrôlantes, contrôlées et reliées qui reconnaissent son application pour leur propre réalité opérationnelle.

5.2 Mise à jour

Le Code Ethique peut être modifié ou intégré par délibération du Conseil d'Administration, aussi par des suggestions ou des indications provenant des organes de contrôle.

Chaque révision et/ou variation substantielle du Code Ethique successive doit être communiquée à tous les sujets et organismes intéressés, avec les mêmes modalités utilisées pour son émission.

5.3 Délégations de pouvoirs

En raison de l'articulation des activités et de la complexité de l'organisation, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. adopte un système de délégations de pouvoirs et de fonctions, en prévoyant par des termes explicites l'attribution de charges à des personnes pourvues des capacités et compétences adéquates.

En ce qui concerne l'extension des pouvoirs délégués, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. adopte et met en place un modèle d'organisation et de gestion qui prévoit des mesures aptes à garantir le déroulement des activités dans le respect de la loi et des règles de comportement de ce Code et à découvrir et éliminer immédiatement toutes les situations de risque.

5.4 Système de contrôle interne

La responsabilité de réaliser un système efficace de contrôle interne est confiée à toute la structure organisatrice et en particulier aux dirigeants de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A..

Par contrôles internes, sont entendus toutes les activités et les instruments nécessaires ou utiles pour diriger, gérer et vérifier les activités dans le but d'assurer :



- ◆ la défense de l'économie (efficacité et efficience) des opérations, conformément aux stratégies, aux objectifs et aux politiques de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., dans le but de sauvegarder le patrimoine de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. ;
- ◆ l'aptitude du système informatique, aussi bien pour les personnes s'occupant de la rédaction du bilan destiné à la publication que pour celles s'occupant de la rédaction des rapports de gestion interne ;
- ◆ le respect des normes applicables à l'activité de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. ;
- ◆ la fiabilité et la rectitude des écritures comptables ;
- ◆ la prévention des délits/crimes moyennant le Modèle d'organisation et de gestion ex décret législatif n.231/01.

Les contrôles internes sur les processus sont effectués par des Unités de l'Organisation et par leurs responsables respectifs.

Tous les employés et les collaborateurs, dans le cadre de leurs fonctions et des activités à effectuer, sont responsables de la définition et du fonctionnement correct du système de contrôle.

Toute opération doit être appuyée par une documentation adéquate qui doit être conservée aux archives, de façon à permettre à tout moment le contrôle sur les raisons et les caractéristiques de l'opération et la détermination précise de qui, pendant les différentes phases, l'a autorisée, effectuée, enregistrée et vérifiée.

Les administrateurs, les employés et les collaborateurs, chacun dans le cadre de leurs compétences et fonctions respectives, doivent observer rigoureusement les procédures et être disponibles à collaborer et informer la Direction du Personnel et l'Organisme de Surveillance Interne, lesquels peuvent effectuer les vérifications qui seront retenues opportunes afin de s'assurer que le Code Ethique soit respecté.

6 Système de sanctions pour les violations du Code Ethique

6.1 Relevé des violations au Code Ethique

Chaque responsable de bureau ou unité de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. doit relever les éventuelles violations de la part du personnel, subalterne hiérarchiquement ou vu leurs fonctions, et travaillant dans les bureaux et dans les unités de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.

Les éventuels comportements qui peuvent se présenter comme des violations du Code Ethique doivent être signalés au Bureau du Personnel de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., lequel mettra en place les initiatives nécessaires en menant, quand nécessaire, des instructions internes.

Les personnes doivent informer l'Organisme de Surveillance Interne de ces violations.

6.2 Instructions internes

Le processus d'instruction concernant la violation du Code Ethique vise à sauvegarder en même temps le caractère objectif de l'analyse et le droit du personnel impliqué, ce qui l'autorise à exprimer ses propres



contre-déductions, dans le respect de dispositions contenues dans l'article 7 de la loi n.300 du 20 Mai 1970 et dans le contrat collectif applicable au rapport de travail, c'est-à-dire la norme applicable, si différente, à l'unité de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. périphérique de référence.

L'activité d'instruction est effectuée, de façon à éviter aux personnes qui signaleraient, toute forme de rétorsion, discrimination ou pénalisation, en leur assurant aussi l'anonymat et la confidentialité des faits qu'elles auraient signalés, sous réserve des obligations de loi et de la tutelle des droits de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A..

Si l'instruction mettait en évidence ou soupçonnait une violation du Code Ethique, mais aussi du Modèle d'organisation et de gestion selon le décret législatif n.231/2001, **la fonction qui serait informée des faits** devrait immédiatement en informer l'Organisme de Surveillance Interne.

Dans ces cas, les informations à faire parvenir à l'Organisme de Surveillance concernent :

- ◆ les mesures et les nouvelles provenant des organes de police judiciaires ou d'autres autorités analogues, grâce auxquels il est possible de déduire les enquêtes en cours pour les délits/crimes selon le décret législatif n.231/2001, aussi lorsqu'elles sont entamées contre X ;
- ◆ les demandes d'assistance juridique transmises par les dirigeants et/ou les employés en cas de mise en place d'une procédure judiciaire à leur charge pour ces mêmes délits/crimes ;
- ◆ les rapports institués par les responsables des activités de contrôle à partir desquels il résulterait des faits, des actes, des événements ou des omissions ayant un profil de criticité par rapport aux normes du décret législatif 231/2001;
- ◆ des anomalies ou des détails atypiques par rapport aux normes de comportement prévues par le Code Ethique, les procédures et les règlements internes relatifs à ces délits/crimes.

Pour le déroulement du contrôle suivant les signalisations reçues, l'Organisme de Surveillance Interne se sert des personnes qui ont effectué la signalisation.

6.3 Application des sanctions

L'observation des normes contenues dans le Code Ethique est partie essentielle des obligations contractuelles prévues pour les employés de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., selon l'article 2104 (« Diligence du prêteur de services ») du code civil, ainsi que pour les collaborateurs de la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. et pour tous les sujets qui travaillent au nom de et pour le compte de cette dernière.

La violation des normes susmentionnées constitue un non-accomplissement des obligations dérivant du rapport de travail, avec toutes les conséquences selon la loi, aussi en ce qui concerne la conservation du rapport en lui-même.

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., en la présence de violation du Code Ethique, prend des mesures de sanctions² selon des critères de cohérence, d'impartialité, d'uniformité et de proportionnalité, ainsi que

² La jurisprudence a nié l'efficacité de l'application de la circonstance exonératoire tirée de modèles d'organisation sans refus express de sanctions disciplinaires, en particulier envers les sujets ayant une position au sommet (voir, entre autre, Tribunal de Milan, 20 Septembre 2004). En outre, en confirmation de ce qui est susmentionné et aux sens de du décret Législatif n. 231/01 et de l'article 2392 du Code Civil « Responsabilité envers la société », il est rappelé que le Représentant Légal de la société doit l'adopter et faire en sorte qu'il soit **mise en place de façon efficace**, tel que



conformément aux dispositions qui réglementent les rapports de travail. Dans cette hypothèse, la société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. se réserve le droit de mettre en place aussi toutes les actions nécessaires et opportunes pour l'indemnisation des dommages subis suite au comportement de la personne.

La société Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. a créé un "Comité" ayant le devoir d'évaluer les violations et de suggérer à l'Employeur les éventuelles sanctions disciplinaires à attribuer.

En ce qui concerne les violations du modèle adopté selon le décret législatif n.231/01, les critères de sanction seront définis par le Conseil d'Administration de façon à sauvegarder les caractères d'objectivité et de collocation relatifs à la gravité.

FIGURE 1 – Exemple de sanctions possibles diversifiées sur la base des rôles³:

SUBALTERNES	rappel verbal jusqu'à la suspension	renvoi devant le CCN (Contrat Collectif National)
DIRIGEANTS	- rappel écrit - suspension temporaire - licenciement pour juste cause - fin/révocation de la charge sociale	renvoi devant le CCN (Contrat Collectif National)
SUJETS TIERS	résolution anticipée du contrat avec demandes éventuelles de dédommagement	

6.4 Relations entre les sociétés du Groupe

Les relations entre les différentes sociétés du Groupe doivent être basées sur une transparence totale et sur le respect des réglementations en vigueur dans les différents pays et/ou systèmes.

Les sociétés du Groupe, par le biais de leurs organes institutionnels et conformément à leurs systèmes juridiques respectifs, devront mettre en place toutes les mesures appropriées pour mettre pleinement en œuvre les principes de cette politique sur l'éthique.

³ rappelé par la sentence du Tribunal de Milan, section VIII Civile du 13 Février 2008 n. 1774.

³ Pour les dirigeants (procurateur, Président du CdA, Commissaires aux comptes, etc.) chaque cas sera évalué sur la base de l'entité de l'infraction attestée. La mise en place efficace du Modèle exige en outre l'adoption d'un « système disciplinaire capable de sanctionner le manque de respect des mesures indiquées dans le modèle », aussi bien envers les sujets ayant une position apicale (article 6, alinéa 3, lettre e), qu'envers les sujets dépendants de directions différentes (article 7, alinéa 4, lettre b).