

# CODE ÉTHIQUE

INTÉGRATION DU MODÈLE DE  
GESTION ET DE CONTRÔLE  
ORGANISATIONNEL - Décret législatif

231/01

PIÈCE JOINTE N° 2 AU MOG PARTIE GÉNÉRALE

***LEO SHOES S.R.L.***

DATE	SIGNATURE	VERSION/REVISION	REMARQUE

## PRÉMISSE

1. Leo Shoes s.r.l. a choisi d'adopter un Code éthique auquel adhèrent les actionnaires, travailleurs et collaborateurs (ci-après « destinataires ») et par rapport auquel ils sont tenus de guider leurs actions.
2. Le Code éthique est un recueil de valeurs auxquelles la Société croit profondément et qu'elle souhaite placer à la base des choix d'affaires et des actions entreprises.
3. L'adoption de ce Code éthique a pour objectif principal satisfaire au mieux les besoins et attentes des interlocuteurs de la Société, visant à recommander et promouvoir un haut niveau de professionnalisme et à interdire les comportements contrastés non seulement avec les dispositions réglementaires mais aussi avec les valeurs que la Société entend promouvoir.
4. Le Code éthique régit les relations entre la Société et ses interlocuteurs externes et internes, selon les principes de clarté et de transparence ; représente l'ensemble de principes et de valeurs nécessaires au bon fonctionnement, à une gestion fiable et à la bonne réputation de la Société.
5. Toutes les activités exercées au nom de la Société et toutes les personnes agissant en son nom sont tenues de connaître et de se conformer aux dispositions contenues dans ce Code éthique.
6. Le Code d'éthique est disponible et accessible à tous les employés, personnes qui collaborent avec la Société et ses parties prenantes, sur le site Internet de la Société. Par ailleurs, l'adoption du Code éthique est portée à la connaissance des parties externes qui collaborent avec la Société (collaborateurs externes, consultants, clients, fournisseurs, etc.) également par l'utilisation de clauses contractuelles spécifiques.
7. La violation de ce Code d'éthique et du modèle de gestion et de contrôle organisationnel affecte la relation de confiance de la Société envers les destinataires et, dans ce cas, Leo Shoes s.r.l. a plein pouvoir de poursuivre le contrevenant en matière disciplinaire, civile et pénale, dans le respect des procédures prévues par le présent Code d'éthique et du modèle de gestion et de contrôle organisationnel.

## LEO SHOES - PRINCIPES DU CODE ÉTHIQUE

### **Art. 1 - Respect des droits fondamentaux de la personne**

1. L'entreprise respecte l'environnement dans lequel elle évolue, les travailleurs qui exercent des activités en faveur de celle-ci et les personnes sur lesquelles l'activité de l'entreprise peut avoir un impact.
2. La Société s'engage à promouvoir et protéger les droits fondamentaux de l'individu, y compris le droit à la santé, le droit à la vie privée et familiale, le droit à l'égalité, conformément aux dispositions de la Constitution et de la Convention européenne des droits des 'Homme.

### **Art. 2 - Respect des droits fondamentaux de la personne**

1. L'entreprise respecte l'environnement dans lequel elle évolue, les travailleurs qui exercent des activités en faveur de celle-ci et les personnes sur lesquelles l'activité de l'entreprise peut avoir un impact.
2. La Société s'engage à promouvoir et protéger les droits fondamentaux de l'individu, y compris le droit à la santé, le droit à la vie privée et familiale, le droit à l'égalité, conformément aux dispositions de la Constitution et de la Convention européenne des droits des 'Homme.

### **Art. 3 - Respect des principes éthiques**

1. Les bénéficiaires partagent et respectent les valeurs fondatrices de l'organisation de l'entreprise et promues par elle ; dans leurs actions professionnelles, ils observent des conduites inspirées des principes énoncés dans ce code d'éthique envers l'entreprise, l'environnement dans lequel elle évolue, les travailleurs et les personnes sur lesquels le travail de l'entreprise impacte.

### **Art. 4 – Exigibilité des principes éthiques**

1. Pour assurer le partage des principes et des valeurs de l'entreprise également par des parties externes, liées à Leo Shoes s.r.l. à partir des relations commerciales ou de conseil, des clauses spécifiques sont insérées dans les contrats régissant les relations susmentionnées pour assurer la force exécutoire de la conduite prescrite par le Code éthique et par le modèle de gestion et de contrôle organisationnel également par des parties externes; la Société s'engage à inclure des clauses de résiliation expresse, des clauses attribuant le droit de rétractation ou des clauses pénales dans les contrats avec des collaborateurs externes pour faire face à d'éventuelles violations par des tiers.

## **Art. 5 - Gestion des ressources humaines et emploi des travailleurs étrangers et travail des enfants**

Les ressources humaines sont un élément indispensable à l'existence et au développement de l'entreprise. Le dévouement et le professionnalisme des collaborateurs sont des valeurs et conditions déterminantes pour l'atteinte des objectifs de l'entreprise. La Société protège la valeur de la personne humaine; dans cette perspective, la Société s'engage à prévenir et à éviter toute forme de discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la couleur de la peau, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, les croyances religieuses, la langue, l'appartenance ethnique ou nationale, l'état de santé et les différences physiques ou état mental, grossesse, maternité ou paternité, y compris adoptifs, croyances et opinions personnelles, opinions politiques, affiliation ou activité syndicale et toute autre forme de diversité. L'entreprise entend également créer un environnement de travail inclusif capable d'accueillir les différences et de les valoriser. La Société s'engage donc à promouvoir un environnement de travail dans lequel sont garantis:

- Respect des droits de l'homme;
- Protection de la sécurité, de la santé et de l'intégrité;
- Prévention de tout type de discrimination;
- Égalité des chances et méritocratie.

Le personnel de la société est embauché avec un contrat de travail régulier et aucune forme de travail irrégulier n'est tolérée. Il est expressément interdit d'embaucher des travailleurs étrangers sans titre de séjour et / ou de conclure avec eux des contrats d'une durée postérieure à la durée du titre de séjour. La Société n'emploie aucune forme de travail forcé, obligatoire ou des enfants, ou n'emploie pas de personnes n'ayant pas atteint l'âge fixé pour commencer le travail par les règlements du lieu où le travail est effectué. La Société s'engage également à ne pas établir ni entretenir de relations commerciales avec des fournisseurs qui emploient des enfants.

## **Art. 6 - Protection de la santé et de la sécurité au travail**

1. Valeur principale de Leo Shoes s.r.l. est la protection de la santé et de la sécurité au travail.
2. La Société adopte toutes les mesures nécessaires pour garantir la protection de l'intégrité physique, de la dignité et de la personnalité des travailleurs et plus généralement des destinataires du Code d'éthique, en respectant les dispositions de la loi et en favorisant autant que possible la qualité des services proposés et des moyens des employés.
3. La Société adopte également toutes les mesures nécessaires pour protéger la dignité et la

personnalité des travailleurs, en leur garantissant une rémunération proportionnée à la qualité et à la quantité du travail effectué et en appliquant fidèlement les dispositions en matière de sécurité sociale et de bien-être prévues par le CCNL, la loi et les déterminations des organes en charge, dont l'Inspection du travail, l'INPS et l'INAIL.

#### **Art. 6 - Protection de la propriété intellectuelle et des marques**

1. Valeur principale de Leo Shoes s.r.l. c'est aussi la protection de la propriété intellectuelle et des marques de commerce que la Société a du fait de son activité.
2. La Société s'assure, en application du principe de respect des lois, du respect des règles internes, européennes et internationales mises en place pour protéger la propriété industrielle et intellectuelle.
3. Les destinataires encouragent l'utilisation correcte, à quelque fin que ce soit et sous quelque forme que ce soit, des marques, des signes distinctifs et de toutes les œuvres intellectuelles de nature créative, y compris les programmes informatiques et les bases de données, pour protéger le droits patrimoniaux et moraux de l'auteur.
4. La Société s'engage à adopter toutes mesures pour que l'ensemble du personnel soit informé et sensibilisé au respect des règles de protection de la propriété intellectuelle et des règles de conduite établies par la Société visant à empêcher, même involontairement, le personnel de l'entreprise d'utiliser, d'employer ou de diffuser marques ou signes distinctifs, quelle que soit leur dénomination, de manière abusive.
5. Il est interdit de mener tout comportement visant, en général, à la contrefaçon, l'altération, la duplication, la reproduction ou la diffusion, sous quelque forme et sans le droit de l'œuvre d'autrui.
6. Leo Shoes s.r.l. s'engage à respecter le code éthique des entreprises clientes.
7. En cas de sous-traitance, la Société s'engage à promouvoir le respect de son propre Code d'éthique et de ceux des entreprises clientes par le sous-traitant, au travers de clauses contractuelles spécifiques.

#### **Art. 7 - Protection de l'environnement**

1. Valeur principale de Leo Shoes s.r.l. de même le respect de l'environnement.
2. L'entreprise a toujours développé, à travers ses technologies et son expérimentation continue, le concept d'une utilisation rationnelle des ressources énergétiques, en produisant dans le plein respect de l'environnement et en créant des produits de haute qualité et à faible impact environnemental.
3. La Société s'engage également à respecter la réglementation environnementale, également en ce

qui concerne le stockage temporaire et le transport et la gestion des déchets produits, à travers l'identification d'entreprises spécialisées avec les autorisations environnementales nécessaires.

#### **Art. 8 - Prévention du blanchiment d'argent et du recel**

Tous les destinataires sont tenus de se conformer à toutes les lois et réglementations nationales et internationales sur la lutte contre le blanchiment d'argent.

#### **Art. 9 - Contributions et parrainages**

La Société adhère aux demandes de contributions limitées aux propositions d'organisations à but non lucratif et d'associations ou à valeur culturelle et sociale, selon les procédures établies en interne. Il s'engage à porter une attention particulière, en adhérant à ces initiatives, aux éventuelles situations de conflit d'intérêts personnel ou corporatif. Les activités de parrainage peuvent être menées après avoir défini des accords spécifiques et vérifié l'honorabilité du bénéficiaire et l'événement / l'initiative promue, en évitant d'accorder des parrainages à des contreparties dont l'appartenance à des organisations criminelles ou à la commission de infractions de blanchiment d'argent.

#### **Art. 10 - Subventions et financement**

Les contributions, subventions ou prêts obtenus de l'Union européenne, de l'État Italien ou d'un autre organisme public, même s'ils sont d'une valeur et / ou d'un montant modeste, doivent être utilisés aux fins pour lesquelles ils ont été demandés et accordés.

#### **Art. 11 - Équité et transparence**

1. La Société opère dans le respect des principes de sérieux, d'équité et de transparence, évitant tout conflit d'intérêts éventuel et potentiel.
2. Cependant, si des situations de conflit actuelles ou potentielles surviennent occasionnellement, une communication en temps opportun est nécessaire à l'employeur ou à l'organe de contrôle pour toute mesure appropriée.
3. La Société s'engage à sélectionner des ressources humaines respectant les compétences, attitudes et capacités psycho-physiques réelles des travailleurs, en évitant toute action discriminatoire de quelque nature que ce soit.

### **Art. 12 - Transparence du reporting financier et système de contrôle interne**

La transparence comptable repose sur la véracité, l'exactitude, l'exhaustivité et la fiabilité de la documentation des événements de gestion et des registres comptables associés.

Chaque destinataire est tenu de collaborer afin que les faits de gestion soient correctement et rapidement représentés dans les comptes. Chaque opération et / ou activité doit être licite, autorisée, cohérente, documentée, vérifiable, dans le respect du principe de traçabilité, avec les procédures de l'entreprise, selon des critères de prudence et pour protéger les intérêts de l'entreprise.

La Société, dans l'élaboration des états financiers et de tout autre type de documentation comptable, respecte les lois et réglementations applicables en vigueur, adopte les pratiques et principes comptables généralement reconnus et s'inspire du principe de transparence dans les relations avec les parties prenantes, représentant fidèlement les faits de gestion, selon des critères de clarté, de véracité et d'exactitude dans le respect des procédures internes.

Par ailleurs, la Société a adopté des procédures administratives et comptables conformes à ces principes.

### **Art. 13 - Conflit d'intérêts**

Il existe une relation de pleine confiance entre la Société et les destinataires, au sein de laquelle il est du premier devoir de tous les sujets précités d'utiliser les actifs de l'entreprise et leurs compétences professionnelles pour la réalisation de l'intérêt social, dans le respect de la réglementation en vigueur et les principes établis dans le Code éthique, qui représentent les valeurs qui inspirent la Société et en accord avec lesquelles elle mène ses activités. Les destinataires du Code éthique doivent donc éviter les situations et / ou activités qui pourraient conduire à des conflits d'intérêts avec ceux de la Société ou qui pourraient interférer avec leur capacité à prendre des décisions impartiales, en sauvegardant au mieux l'intérêt de celle-ci.

Si une situation de conflit avec les intérêts de la Société se présente pour les destinataires, il est nécessaire que les destinataires en avertissent immédiatement leur supérieur ou l'Organe de contrôle et s'abstiennent de toute activité liée à la situation à l'origine du conflit.

### **Art. 14 – Indépendance**

La Société ne peut subir ni agir d'aucune sorte de conditionnement dans l'exécution de ses services, de nature à compromettre les valeurs et principes qui la caractérisent.

## CHARTRE DES VALEURS

### Art. 15 - Les valeurs de Leo Shoes s.r.l.

La Société, avec ce Code d'éthique, s'engage à respecter et à promouvoir les valeurs suivantes:

- ✚ Le respect et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, par l'adoption des mesures de prévention des accidents et des garanties nécessaires en la matière prescrites par la loi ou jugées appropriées sur la base de l'activité exercée, périodiquement vérifiées et mises à jour;
- ✚ Respect de l'environnement et utilisation rationnelle des ressources énergétiques à toutes les étapes de la production;
- ✚ Recherche d'une qualité toujours croissante des produits et services rendus;
- ✚ Mise à jour constante de nature technique, professionnelle, réglementaire, technologique et qualitative;
- ✚ Respect et protection du Made in Italy;
- ✚ La confidentialité et la sécurité des informations en leur possession;
- ✚ Protection des œuvres, modèles et marques des maisons des clients;
- ✚ Protection de la propriété intellectuelle et du savoir-faire (know-how) des entreprises;
- ✚ Une éthique industrielle rigoureuse basée sur des règles intemporelles de clarté et de transparence, des valeurs qui s'étendent également dans le domaine de la production, afin d'assurer un système de gestion et de production capable de satisfaire les demandes les plus exigeantes du marché.

## OBLIGATIONS DU CODE ÉTHIQUE

### Art. 16 – Obligations des travailleurs

Les travailleurs s'engagent à respecter le Code éthique au moment de la prise en charge et à se comporter en conformité avec celui-ci, en évitant tout acte ou comportement qui viole ou pourrait faire croire que les dispositions de la loi, le Code de déontologie lui-même ou le modèle de gestion et de contrôle organisationnel.

### **Art. 17 - Relations internes et externes**

1. Les relations entre les destinataires du Code d'éthique sont basées sur le respect mutuel, la confiance et la collaboration; chacun doit s'efforcer de faire en sorte que les relations professionnelles soient inspirées par l'harmonie et la loyauté et doit éviter les actes ou comportements caractérisés par le conflit et l'animosité, en évitant les comportements harcelants, dénigrants et diffamatoires.
2. Dans les relations avec le monde extérieur, les récipiendaires s'engagent à susciter la confiance et la collaboration par une conduite axée sur la courtoisie, la volonté de communiquer et le sérieux de leurs responsabilités et devoirs.
3. Toute communication non autorisée d'informations relatives au savoir-faire (know-how) de l'entreprise ou à la propriété intellectuelle des clients et fournisseurs dont le personnel a eu connaissance en raison de leurs fonctions est interdite.

### **Art. 18 - Relations avec les clients**

La Société considère la satisfaction de ses clients comme un objectif commercial primaire, qui est constamment poursuivi par l'engagement des destinataires à apporter des réponses concrètes aux besoins des clients.

Les clients doivent disposer d'informations complètes et précises sur les produits et services qui leur sont fournis afin de leur permettre de faire des choix éclairés.

La Société s'engage à communiquer avec les clients de manière claire et transparente, en les informant correctement et en permanence sur les caractéristiques des produits proposés, en utilisant un langage simple et compréhensible et en veillant toujours au maintien de la condition d'égalité avec les clients. Les destinataires sont toujours tenus, dans les relations avec les clients, de se comporter en toute honnêteté, transparence et courtoisie.

### **Art. 19 - Relations avec les fournisseurs**

La conduite de la Société dans les phases de passation des marchés de biens et services est basée sur la recherche de l'avantage concurrentiel maximal, l'octroi de l'égalité des chances de partenariat pour chaque fournisseur, et l'équité et l'impartialité du jugement.

Dans le choix des fournisseurs, les pressions indues ne sont pas autorisées et acceptées, visant à favoriser un fournisseur au détriment d'un autre et de nature à saper la crédibilité et la confiance que le marché place dans l'entreprise, en ce qui concerne la transparence et la rigueur dans

l'application de la loi et règlement intérieur.

Les critères de sélection des fournisseurs sont basés sur l'évaluation des niveaux de qualité et de rentabilité des services. En outre, la Société n'abuse pas de son pouvoir contractuel d'imposer des conditions oppressives ou excessivement contraignantes.

Chaque employé, consultant, fournisseur, partenaire dans toute relation de collaboration est tenu de se conformer aux principes indiqués ci-dessous. La Société n'établit ni ne poursuit de relations de collaboration avec quiconque n'accepte et ne respecte pas les principes indiqués.

La Société respecte les lois en vigueur et les procédures internes en matière de sélection et de gestion des relations avec les fournisseurs.

Les fournisseurs sont tenus de signer un accord de confidentialité contenu dans les contrats.

#### **Art. 20 - Relations avec les organisations politiques et syndicales**

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

La Société ne verse aucune contribution d'aucune sorte et sous quelque forme que ce soit, directe ou indirecte, aux organisations politiques, syndicats, mouvements, comités et organisations, à leurs représentants ou candidats, à l'exception des contributions dues en vertu de lois ou règlements spécifiques l'État.

#### **Art. 21 – Relations avec la presse**

1. Les relations avec la presse sont assurées par l'employeur ou par un délégué spécifique, conformément à la politique de communication définie par la Société.
2. Les informations fournies doivent être véridiques, complètes, exactes et transparentes.
3. Les destinataires doivent s'abstenir de faire des déclarations ou des entretiens concernant la Société sans l'autorisation de l'employeur.

#### **Art. 22 - Relations avec l'administration publique**

1. Il est interdit aux bénéficiaires d'accepter des avantages et / ou du favoritisme de quelque nature que ce soit de la part de tiers, qu'il s'agisse de personnes physiques, de personnes morales ou d'administrations publiques, de manière à influencer indûment leur travail ou même simplement de nature à y paraître direct.
2. La Société interdit d'accepter ou d'offrir, directement ou indirectement, des paiements ou des biens

à des agents publics pour promouvoir ou favoriser leurs intérêts, à l'exception des actes de courtoisie commerciale de valeur modeste et ne visant pas à acquérir des avantages pour eux-mêmes ou pour la Société d'une manière non conforme.

3. Le destinataire de cadeaux qui ne rentrent pas dans le cadre des relations de courtoisie normales et correctes doit les refuser et en informer rapidement l'employeur ou l'organe de vigilance.

4. Dans les relations avec l'Administration Publique, la Société ne peut être représentée par des tiers, tels que consultants ou collaborateurs, lorsque des situations de conflit d'intérêts, voire potentiels, peuvent survenir.

### **Art. 23 - Confidentialité**

1. Les destinataires sont tenus au secret professionnel et à utiliser les informations acquises exclusivement à des fins liées à l'exercice de leurs fonctions, même après la rupture de la relation de travail ou de la relation contractuelle avec la Société.

2. Chaque travailleur prévient toute perte de données personnelles en respectant les mesures prescrites par la législation en vigueur et par l'entreprise elle-même.

Les destinataires, dans le cadre d'échanges et d'interactions avec les interlocuteurs internes et externes de la Société, s'engagent à:

- Protéger la confidentialité commerciale en respectant les accords signés et les principes de confidentialité, en interdisant la divulgation non autorisée;
- Limiter strictement la divulgation d'informations aux personnes intéressées et dûment autorisées;
- Conserver et protéger les données confidentielles dont ils sont responsables;
- Accorder une attention particulière aux informations écrites / orales divulguées dans les espaces publics.

Il est également nécessaire de:

- Réserver exclusivement aux fonctions en charge des relations de la Société avec les clients et fournisseurs;
- À ne pas divulguer d'informations réservées et confidentielles même après la cessation du mandat social ou la cessation de la relation d'emploi et / ou de collaboration;
- Conserver les données de manière à empêcher des tiers non liés d'en prendre connaissance;

- Utiliser les données personnelles correctement et dans un but précis, clair et légitime et ne les conserver que le temps nécessaire aux fins pour lesquelles elles ont été collectées.

Les destinataires qui ont accès aux Informations confidentielles sont tenus de les transmettre à l'extérieur uniquement s'ils y sont expressément autorisés par leurs supérieurs ou afin de se conformer à la législation en vigueur et applicable.

Les clients décident librement des informations personnelles à communiquer à la société; la Société veille à ce que la confidentialité de ses données personnelles soit préservée, dans le respect des engagements pris à leur égard, et dans le respect de la loi applicable.

La Société respecte le droit des individus de récupérer, corriger ou supprimer des données et d'utiliser des dispositifs de sauvegarde (back-up, à la fois physiques et numériques) pour les données collectées.

La Société reconnaît la valeur des données que les clients et contacts lui communiquent et lui confient.

Opérant dans le secteur du luxe, la Société est en possession de données clients à valeur marchande potentiellement élevée.

Consciente du risque de violation de données, la Société se concentre non seulement sur le respect du règlement général sur la protection des données, mais assure également la meilleure protection possible des données de ses clients.

Pour pouvoir contrer au mieux le risque de violation de données, la Société a établi les politiques de confidentialité nécessaires avec ses employés, clients et fournisseurs.

En outre, les informations sur les achats de la Société ne sont partagées en interne qu'avec le personnel nécessaire; ces informations ne peuvent être partagées à l'extérieur pour aucune raison.

En particulier, ces informations concernent:

- Les prix d'achat et les conditions des produits, services ou fournisseurs;
- Données et informations relatives aux fournisseurs (par exemple, chiffre d'affaires et qualité des fournisseurs);
- Spécifications de produits ou de services;
- Informations commerciales ou financières des sociétés.

## **Art. 24 – Obligations d'équité**

1. Chaque collaborateur de la Société est amené à adopter des comportements, un langage et une image en adéquation avec son rôle professionnel, en fonction des différents niveaux opérationnels

envisagés par le service.

2. Chaque travailleur doit être tenu responsable de la réputation et de l'image de l'entreprise envers l'ensemble de la communauté.

#### **Art. 25 – Obligations de protection de la propriété intellectuelle et du savoir-faire (know-how) des entreprises**

Le *savoir-faire* (know-how), c'est-à-dire l'ensemble des connaissances technico-industrielles et commerciales confidentielles, est un atout concurrentiel d'une importance extraordinaire pour la Société et, à ce titre, la Société est tenue de le protéger et de le garder strictement secret.

Ainsi, les informations relatives aux modèles, dessins, ébauches et études relatives aux chaussures produites avec des marques appartenant directement ou indirectement à la Société ou à des tiers, ainsi que les services, projets de travaux, y compris les plans commerciaux, de gestion, industriels et stratégiques, les données relatives au savoir-faire et les processus technologiques, les transactions financières, les stratégies opérationnelles, les stratégies d'investissement et de désinvestissement, les résultats d'exploitation, les données personnelles des employés et les listes de clients et collaborateurs, les informations concernant les activités présentes et futures ne peuvent être divulguées sans le consentement écrit de la Société. Ces informations doivent être conservées dans des lieux sûrs non accessibles à des tiers non expressément autorisés.

En outre, il est interdit à toute personne travaillant au nom, pour le compte ou pour le compte de la Société d'utiliser des marques, modèles, dessins, matériaux transmis à Leo Shoes s.r.l. par les entreprises clientes et qui leur sont liées ou tout autre élément entré en possession du fait de leur activité professionnelle.

Il est nécessaire de:

1. S'abstenir de tout comportement qui pourrait constituer une usurpation de titres de propriété industrielle, une altération ou une contrefaçon de signes distinctifs de produits industriels, ou de brevets, dessins ou modèles industriels, nationaux et étrangers, ou une violation d'œuvres intellectuelles protégées par le droit d'auteur;
2. S'abstenir d'importer, de commercialiser, d'utiliser ou de mettre en circulation des produits industriels présentant des signes distinctifs contrefaits, trompeurs ou altérés ou fabriqués en usurpant les droits de tiers;
3. Ne pas permettre à des tiers d'utiliser du matériel de marque sous une forme non autorisée ou inappropriée;
4. S'efforcer de protéger la propriété intellectuelle avec le plus grand soin, en ne la divulguant que si cela est strictement nécessaire et avec autorisation préalable, dans le cadre d'accords de

confidentialité.

#### **Art. 26 – Moyens et équipement de travail**

1. Les travailleurs sont personnellement responsables du soin, de la protection et de la conservation des actifs de l'entreprise qui leur sont confiés à des fins de service.
2. Tous les outils mis à disposition par la Société pour la réalisation des travaux ne doivent être utilisés que le temps nécessaire à la réalisation de l'activité.
3. Les destinataires ne peuvent divulguer aucun matériel papier ou électronique qui est la propriété de la Société, sauf en cas d'autorisation expresse de l'employeur.
4. Les destinataires qui ont accès au réseau interne et à l'utilisation d'ordinateurs et de connexions Internet de l'entreprise ne sont pas autorisés à télécharger des logiciels et des fichiers protégés par le droit d'auteur ou à stocker ces fichiers sur un support informatique à moins qu'ils ne soient liés à l'utilisation du service ou l'utilisation de comptes e-mail à des fins personnelles.

### **DIFFUSION DU CODE ÉTHIQUE ET DE VIGILANCE**

#### **Art. 27 - Divulgateion**

1. Le code éthique de la société sera divulgué aux travailleurs, aux actionnaires et à toute personne qui reçoit des missions ou collabore avec elle sur une base continue.
2. Le Code éthique sera utilisé comme partie intégrante et enrichissante des relations commerciales et de communication et pourra être divulgué à de telles occasions à toutes les parties prenantes de la Société et à la communauté.
3. Les responsables du personnel de la Société à divers titres s'engagent à diffuser les principes et le contenu du Code d'éthique auprès des travailleurs, collaborateurs, clients et Administrations Publiques.
4. Afin d'assurer une diffusion généralisée et consciente du Code d'éthique, la Société peut mener des actions spécifiques visant à le divulguer et à le comprendre.

#### **Art. 28 - Non-respect du code éthique**

1. En cas de non-respect du Code éthique, le transgresseur est convoqué par l'employeur ou par l'Organe de vigilance qui écoute les justifications. Les missions de l'organe de vigilance sont énumérées plus loin à l'article 31.

2. La Société, par l'intermédiaire de l'Organe de surveillance, applique les dispositions du Code éthique et du modèle de gestion et de contrôle organisationnel aux personnes exerçant des fonctions de direction, y compris les administrateurs.

3. L'évaluation de la transgression prend en compte l'intentionnalité du comportement, la gravité de celui-ci, les devoirs assumés par le transgresseur, l'implication possible d'autres sujets, l'existence d'une récidive de la part du transgresseur.

4. La Société s'engage à définir le type et l'étendue de la sanction à payer au contrevenant, en application de la CCNL applicable, des dispositions de la loi et du modèle de gestion et de contrôle organisationnel.

#### **Art. 29 - Violations du code éthique par des tiers**

Tout comportement de sujets extérieurs à l'entreprise, liés à ceux-ci par des relations contractuelles à des fins commerciales ou de conseil en contradiction avec les prescriptions et principes du présent Code d'éthique et du modèle de gestion et de contrôle organisationnel, détermine les conséquences prévues par le contrat en termes de sanctions, pénalités et résiliation de l'obligation contractuelle.

#### **Art. 30 – Rapports à l'Organe de vigilance**

1. Afin d'identifier et de sanctionner les éventuelles violations du Code éthique et du modèle d'organisation de gestion et de contrôle, la Société met en place un Organe de Vigilance au sein de son organigramme.

2. Les violations du code éthique et du modèle de gestion et de contrôle organisationnel sont signalées à l'organe susmentionné par toute personne qui en a connaissance.

3. Les travailleurs peuvent communiquer toute violation à leur supérieur direct, qui devra en informer l'Organe de vigilance.

4. Les rapports et les plaintes doivent être détaillés, identifiables et vérifiables et, afin de constater de telles violations de la part de l'Organe de vigilance et de l'employeur, la coopération rapide et correcte des travailleurs et des actionnaires de la Société est requise.

#### **Art. 31 - Fonctions et pouvoirs de l'organe de vigilance**

1. L'Organe de Vigilance vérifie la conformité des travaux de la Société, à tous les niveaux, avec les principes et règles contenus dans le Code éthique, selon les principes d'impartialité, de transparence et d'indépendance de jugement.

2. Les actions de l'Organe de vigilance doivent quant à elles être conformes aux principes et règles du Code Ethique, au modèle de gestion et de contrôle organisationnel et au règlement de fonctionnement de l'Organe de vigilance lui-même.
3. Les rapports de l'organe de vigilance doivent être consignés dans des procès-verbaux et les preuves trouvées doivent être objectives et vérifiables.