

-

**MODELE D'ORGANISATION
ET DE GESTION**

ART. 6 - D. LEG. N° 231/2001

Partie B) - Code Éthique

vimec

TABLE DES MATIÈRES

GLOSSAIRE	5
Code Éthique	7
Avant-propos	7
Article 1. Destinataires	8
Article 2. Valeurs de la société	8
2.1 Respect de la loi et honnêteté	8
2.2. Qualité de produit et de processus	9
2.3. Environnement et Sécurité	9
2.3. Responsabilité sociale	10
Article 3. Principes de comportement	10
3.1 Critères généraux	10
3.2 Conflits d'intérêt	11
Article 4. Rapports avec les Clients et avec les Fournisseurs	11
4.1 Rapports avec les Clients	11
4.2 Rapport avec les Fournisseurs	12
Article 5. Cadeaux et Avantages	13
Article 6. Gestion des ressources humaines	14
Article 7. Rapports avec les collaborateurs	17
Article 8. Rapports avec l'Administration Publique	17
8.1 Principes généraux	17
8.2 Obligations et interdictions dans les relations avec l'Administration Publique	18
Article 9. Rapports avec des organisations tierces	20
Article 10. Rapports avec les autorités garantes	20
Article 11. Rapports avec les organes d'information	21
Article 12. Initiatives « non profit »	21
Article 13. Protection de la sécurité et de la santé	21
13.1 Principes généraux	21
13.2 Fumer	22
13.3 Abus d'alcool et de drogues	23
Article 14. Protection de l'environnement	23
Article 15. Sauvegarde des biens et du patrimoine de l'entreprise	24
Article 16. Utilisation des systèmes informatiques	25
Article 17. Protection des informations de l'entreprise	26
Article 18. Concurrence	27
Article 19. Transparence comptable	28
Article 20. Préservation de la réputation de l'entreprise	29
Article 21. Prévention de comportements à risque d'infraction et autre	29
21.1. Avant-propos	29
21.2. Contrefaçon de billets de banque, pièces de monnaie et autre	30
21.3. Réception de biens volés et blanchiment	30
21.4. Immatriculations, écritures comptables et infractions en matière sociale	30

21.5. Infractions fiscales.....	32
21.6. Rapports avec l'autorité judiciaire	32
21.7. Corruption et incitation à la corruption entre particuliers	32
21.8. Intermédiation illicite et exploitation du travail.....	33
21.9. Immigration clandestine.....	33
21.10. Racisme et xénophobie	34
21.11. Droit d'auteur et propriété industrielle et intellectuelle	34
21.12. Matériel pornographique et pédopornographique.....	35
21.13. Crime organisé et terrorisme	35
Article 22. Sanctions et Contrôle	36
22.1 Sanctions.....	36
22.2 Contrôle interne.....	36
22.3 Signalement des violations.....	37
Article 23. Efficacité et diffusion du Code Éthique.....	38

GLOSSAIRE

Société (ou Vimec) : La société Vimec S.r.l., ayant son siège à Luzzara (RE), Via Parri n° 7

Décret : le D. Lég. n° 231/2001 et ses modifications et intégration successives.

Institution : sociétés, associations, consortiums et autres entités assujetties au D. Lég. n° 231/2001.

Infractions : les infractions pertinentes au Décret.

Modèle d'Organisation (ou Modèle) : le Modèle d'Organisation et de Gestion adopté conformément et pour les effets de l'art. 6 du Décret.

Code Éthique : code de comportement de société adopté comme partie intégrante et substantielle du Modèle.

Organisme de Vigilance (ou Organisme) : l'organisme désigné conformément à l'art. 6 du Décret, auquel est confiée la tâche de surveiller le fonctionnement et l'observation du Modèle et d'en soigner la mise à jour.

Sujets Apicaux : personnes qui revêtent des fonctions de représentation, d'administration ou de direction de la Société, ou d'une de ses unités organisationnelles dotée d'autonomie financière et fonctionnelle, ainsi que les personnes qui exercent, également de fait, la gestion et le contrôle de cette dernière.

Sujets Subordonnés : personnes soumises à la direction ou à la surveillance d'un sujet en position apicale.

Zones à risque : les zones d'activité de la société dans le domaine duquel pourrait se profiler le risque de commission des Infractions.

Processus sensible (ou Activité sensible) : processus opérationnels de la société dans le cadre desquels on peut commettre (ou créer les conditions pour commettre) les Infractions.

Direction/Fonction/Zone/Bureau : articulation organisationnelle de la Société.

Groupe : groupe sociétaire auquel appartient (éventuellement) la Société, y compris les sociétés directement ou indirectement contrôlées, ou sujettes au contrôle commun, selon l'organigramme de groupe.

Salariés : les travailleurs engagés par la Société, y compris les directeurs, et les assimilés.

Collaborateurs : ceux qui agissent au nom et pour le compte de la Société sur la base de mandat spécial, d'autres obligations contractuelles ou de procuration et effectuent, directement ou indirectement, des tâches liées à l'activité de l'entreprise (ex. professionnels, conseillers en tout genre).

Interlocuteurs : toutes les contreparties contractuelles de la Société, autres que les Collaborateurs, qu'il s'agisse de personnes physiques ou juridiques (ex. clients, fournisseurs), ainsi que les partenaires, commerciaux ou opérationnels, de la Société, qui ont un rôle dans des projets ou des opérations spécifiques.

Organes Sociaux : le Conseil d'Administration et le Collège des Commissaires de la Société.

Destinataires : tous les sujets auxquels le Modèle (avec Code Éthique), est adressé, c'est-à-dire, outre les Salariés, Collaborateurs et Interlocuteurs, également les Organes Sociaux.

Infraction disciplinaire : violation des normes de comportement prévues par le Modèle (avec Code Éthique) suite à une conduite tenue par le Salarié.

CCNL : Contrat Collectif National de Travail applicable dans le contexte de la société.

Administration Publique (ou P.A.) : toute administration publique, y compris les exposants de cette dernière en qualité de Fonctionnaire Public ou Préposé de Service Public (également de fait), y compris les fonctionnaires étrangers, ainsi que les fonctionnaires et membres des organes de la Communauté Européenne.

Code Éthique

AVANT-PROPOS

Vimec a décidé d'adopter ce Code Éthique pour fournir des Lignes de Conduite Comportementales qui permettent de promouvoir une culture de la société caractérisée par des valeurs d'Intégrité et de Responsabilité, propres à la vision et à la mission de la société.

Fondée en 1980, Vimec est une entreprise primaire qui opère dans le secteur de la production d'aides pour dépasser les barrières architecturales, en concevant et en réalisant des produits dédiés à la mobilité domestique et, plus généralement, à l'accessibilité aux bâtiments privés et publics.

La mission de Vimec est de réaliser des solutions de design pour faciliter la vie de nos clients, grâce à une gamme complète de produits pour la mobilité verticale : « **NOUS SIMPLIFIONS LA VIE DE NOS CLIENTS GRÂCE À UNE GAMME COMPLÈTE DE SOLUTIONS DE DESIGN POUR LA MOBILITÉ VERTICALE** ».

La vision de Vimec est d'améliorer la qualité de la vie des personnes et de contribuer à créer un monde sans barrières : « **NOUS AMÉLIORONS LA QUALITÉ DE LA VIE DES PERSONNES ET NOUS CONTRIBUONS À CRÉER UN MONDE SANS BARRIÈRES** ».

Depuis toujours les valeurs de l'entreprise sont : i) Passion, entendue comme tendance constante et authentique à l'amélioration du produit ; ii) Intégrité, entendue comme communication et agir de façon ouverte, transparente et honnête, dans une perspective à long terme, dans le respect des parties prenantes et de l'environnement ; iii) Engagement, entendu comme ambition et tension à offrir au client la meilleure expérience d'achat, à travers des produits et services de haute qualité.

Durant l'année 2017, la Société est entrée à faire partie du Groupe Latour (à travers l'acquisition d'une partie de Latour Industries AB), qui a un Code Éthique propre de groupe : le « Code de Conduite dans le Groupe Latour » (Code Latour), qui prévoit toutefois expressément que, là où le document ne garantit pas des lignes de conduite comportementales suffisantes, ce dernier pourra être intégré par les sociétés du groupes avec des principes spécifiques plus adhérents aux nécessités de l'activité, comme nous sommes en train de le faire en rédigeant et adoptant le présent document. C'est le choix que Vimec a opéré avec le présent document.

Il reste entendu que les valeurs de base exprimées par le Code Latour restent valides et ici explicitement rappelées. Ces valeurs sont : la perspective de longue période des processus de direction, la professionnalité dans la conduite de l'activité, le développement de l'activité et des ressources. Ces valeurs de base garantissent la réputation sociétale des entreprises appartenant au groupe telles que les sociétés qui partagent les principes de « corporate social responsibility ».

ARTICLE 1. DESTINATAIRES

Le présent Code Éthique fait partie intégrante du Modèle d'Organisation et de Gestion repris à l'art. 6 du D. Lég. du 8 juin 2001 n° 231 (ci-après « Modèle »), adopté par la Société, auquel ce Modèle renvoie expressément (Code Éthique : Partie B du Modèle).

Par l'adoption du Modèle, la Société a désigné l'organisme préposé à la surveillance du fonctionnement et de l'observation du Modèle et à sa mise à jour (Organisme de Surveillance).

Les normes du Code s'appliquent à quiconque opère ou collabore à tout titre avec la Société, c'est-à-dire à tous les Destinataires, et en particulier (glossaire) :

- *au personnel salarié de la Société*, tant en position apicale que subordonnée ;
- *aux collaborateurs de la Société* ;
- *aux interlocuteurs de la Société*.

Chaque Destinataire a le devoir de :

- connaître les normes contenues dans le Code ;
- s'abstenir de comportements contraires aux dispositions du Code ;
- référer aux propres supérieurs toute information relative aux violations du Code ;
- collaborer avec les structures et/ou les sujets délégués aux activités de contrôle dans le respect du présent Code ;
- ne pas entreprendre d'initiative contraire aux contenus du Code.

ARTICLE 2. VALEURS DE LA SOCIETE

2.1 Respect de la loi et honnêteté

Vimec a comme principe incontournable le respect rigoureux des lois, des normes et des règlements, y compris ceux du présent Code, en vigueur en Italie et dans les autres Pays étrangers dans lesquels elle opère, et elle agira de sorte que tous les destinataires adhèrent à ce principe et agissent dans le respect de ce dernier. Cet engagement devra valoir et être respecté également par tous ceux qui entretiennent des rapports avec la Société.

En aucun cas, il n'est admis de poursuivre ou de réaliser l'intérêt de la Société en violation de la Loi, ni que la Société approuve et justifie des comportements, également de type associatif, finalisés à violer la loi ou bien à obliger ou solliciter quelqu'un à agir en violation de la Loi. La Société ne commencera, ni n'entretiendra de rapport avec qui n'entend pas s'aligner à ce principe.

L'honnêteté constitue le principe essentiel qui inspire l'activité de la Société : les Destinataires doivent agir en ayant conscience de la signification éthique de leurs propres actions et ne doivent rechercher le bénéfice de la Société, ni en propre, ni en violation de la loi.

Vimec s'engage à réaliser des accords avec des tiers formulés de façon claire et compréhensible et qui assurent la réalisation équitable des intérêts des parties.

2.2. Qualité de produit et de processus

La Société reconnaît au client un rôle central dans la propre activité et s'engage à en connaître à fond les besoins et à proposer des produits et des services répondant à ces derniers, en recherchant une customer satisfaction élevée.

L'engagement pour la qualité est confirmé ensuite par le fait que Vimec, leader en Italie dans son secteur, peut se targuer de la Certification de Qualité de la Société UNI EN ISO 9001 et est aujourd'hui conforme aux critères de la norme pour le Système de Gestion Qualité ISO 9001:2015.

2.3. Environnement et Sécurité

La Société reconnaît dans la gestion de l'environnement et de la sécurité et santé sur le lieu de travail l'une des priorités de la société, et donc établit des politiques, programmes et procédures pour effectuer les activités de façon écologiquement correcte et dans le respect de l'intégrité physique et morale des travailleurs.

La Société s'engage à contribuer au développement et au bien-être de l'environnement dans lequel elle opère et de poursuivre de façon constante la sauvegarde de la santé des Salariés, des autres Collaborateurs et des communautés intéressées par les activités de la Société. La gestion opérationnelle des activités industrielles devra faire référence, dans le respect de la normative en vigueur sur le thème de la prévention et de la protection environnementale, aux critères de sauvegarde de l'environnement et d'efficacité énergétique les plus adaptés, afin d'en réduire l'impact relatif sur l'environnement.

La protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail constitue un objectif primaire pour la Société qui s'engage également à partager et consolider parmi tous les Destinataires une culture de la sécurité, visant à accroître la sensibilité et la conscience de ces derniers en relation aux risques possibles sur le lieu de travail ainsi qu'à promouvoir des comportements et conduites responsables et respectueux de l'intégrité propre et des autres.

2.3. Responsabilité sociale

La Société identifie dans le respect des critères de responsabilité sociale l'un des facteurs de réussite de son activité propre et s'engage à :

- ne pas utiliser ou soutenir l'utilisation du travail des enfants ;
- ne pas favoriser ni soutenir le « travail obligatoire » ;
- garantir un lieu de travail sûr et salubre ;
- respecter les droits des travailleurs d'adhérer aux confédérations syndicales ;
- n'effectuer aucun type de discrimination ;
- ne pas utiliser ni soutenir des pratiques disciplinaires telles que punitions corporelles, obligation physique ou mentale et abus verbaux ;
- adapter l'horaire de travail à ce qui est prévu par la législation en vigueur et par les accords nationaux et locaux ;
- rétribuer les Salariés en respectant le contrat collectif national de travail et celui d'intégration de la société.

ARTICLE 3. PRINCIPES DE COMPORTEMENT

3.1 Critères généraux

Toutes les actions, opérations et transactions mises en place dans l'intérêt ou à l'avantage de la Société doivent être inspirées à la correction maximale, à la complétude et à la transparence des informations, à la légitimité sous l'aspect formel et substantiel et à la clarté et la vérité dans les compte-rendu comptables, selon les normes en vigueur et selon les procédures établies, et doivent être assujetties à vérification de la part des organes de contrôle.

À cette fin, les destinataires sont tenus d'effectuer les tâches qui leur sont assignés en observation des dispositions indiquées dans le présent Code Éthique et en conformité étroite aux lois et règlements applicables, également dans les rapports avec les tiers. Les Destinataires sont tenus d'observer toutes les dispositions qui règlent la propre conduite et à demander des éclaircissements à leurs propres supérieurs pour tout doute et question relatif à la légitimité de toute conduite qui intéresse la Société.

Lors du déroulement des tâches assignées, chacun est responsable des actions mises en place durant le déroulement de la propre activité de travail : toutefois, ceux qui exercent des activités de direction et de supervision ont également la responsabilité de surveiller l'activité effectuée par ceux qui ne sont pas sujets à leur direction et contrôle.

Dans les rapports et dans les relations commerciales et promotionnelles, sont interdits les pratiques et comportements frauduleux, les actes de corruption, les favoritismes et plus généralement toute conduite contraire à la Loi, aux règlements de secteur, aux règlements internes et au présent Code Éthique. Ces conduites sont interdites et sanctionnées indépendamment du fait qu'elles soient réalisées

ou tentées, de façon directe ou à travers des tiers, pour obtenir des avantages personnels, pour des tiers ou pour la Société.

L'activité de développement commercial doit se dérouler dans le respect de principes économiques corrects, dans le contexte de marché régulier et en compétition loyale avec les concurrents, dans l'observation constante des normes de loi et réglementaires applicables.

3.2 Conflits d'intérêt

Toutes les décisions et les choix d'entreprise prises pour le compte de la Société doivent correspondre au meilleur intérêt de cette dernière et Vimec s'engage à adopter toutes les mesures nécessaires pour prévenir et éviter des phénomènes de conflit d'intérêt, c'est-à-dire des situations dans lesquelles les Destinataires poursuivent des intérêts en contraste avec celui de la Société et ses objectifs, ou effectuent des activités incompatibles avec les devoirs de bureau.

Les éventuelles situations qui peuvent également apparaître en conflit d'intérêt, c'est-à-dire celles où un sujet peut poursuivre un intérêt personnel en utilisant son propre rôle dans l'entreprise ou professionnel, doivent être évitées ou tout au moins signalées à son propre supérieur hiérarchique.

À titre d'exemple mais non exhaustif, les situations suivantes peuvent déterminer un conflit d'intérêt :

- effectuer une fonction de direction ou de responsable d'une unité d'organisation et avoir des intérêts personnels économiques communs avec les fournisseurs ;
- accepter de l'argent ou des faveurs de personnes ou de sociétés qui sont ou ont l'intention de débiter des rapports d'affaires avec la Société ou avec des Sociétés du Groupe ;
- avoir des intérêts affectifs personnels ou familiaux qui peuvent influencer l'indépendance de jugement pour décider quel est le meilleur intérêt de la Société et la façon la plus adaptée d'y arriver ;
- tirer avantage personnellement, à travers des membres de la famille, des collègues ou une personne interposée, d'opportunités d'affaires liées au déroulement de ses propres fonctions ou en relation à l'activité exercée pour le compte de la Société.

Les Salariés ne doivent pas posséder, directement ou indirectement, des intérêts financiers importants dans toute société ou organisme qui entretient ou tente d'entretenir des rapports commerciaux ou qui est en concurrence avec la Société, à moins qu'ils n'aient obtenus auparavant l'approbation écrite du conseil d'administration de la Société.

ARTICLE 4. RAPPORTS AVEC LES CLIENTS ET AVEC LES FOURNISSEURS

4.1 Rapports avec les Clients

La Société poursuit sa propre réussite d'entreprise sur les marchés à travers l'offre de produits et

services de qualité, à des conditions concurrentielles et dans le respect de toutes les normes mises en place pour la protection de la concurrence loyale. En particulier, la Société s'engage à ne pas commercialiser de produits portant atteinte à la santé et à l'intégrité physique de l'utilisateur et à fournir une information complète sur ses produits.

Vimec considère la satisfaction des Clients comme un facteur primordial pour la réalisation des objectifs de l'entreprise et considère la transparence comme une valeur fondamentale dans la gestion de la relation avec les Clients.

À cet effet, les Destinataires sont tenus de :

- communiquer avec les Clients de manière claire, honnête et transparente, en les informant correctement et en permanence sur les caractéristiques des biens et services proposés et sur les obligations incombant à la Société, dans un langage simple et compréhensible ;
- traiter avec les Clients de manière claire, honnête et transparente selon les procédures et les instructions données ;
- fournir des produits et services de haute qualité qui répondent aux attentes raisonnables du client et protègent sa sûreté et sa sécurité ;
- être véridique dans la publicité, le commerce ou tout autre type de communication, afin que les Clients puissent prendre des décisions éclairées.
-

La Société, tout en n'exprimant pas de préjugés envers un client ou une catégorie de clients, n'entretient pas de relations directes ou indirectes avec des sujets dont l'appartenance est connue ou soupçonnée d'appartenir à des organisations criminelles ou en tout cas opérant en dehors de la légalité, même à un niveau transnational, et qui ne respectent pas les mêmes principes qui inspirent la Société également à la lumière du contenu de ce Code.

4.2 Rapport avec les Fournisseurs

Les processus d'achat sont basés sur la recherche de l'avantage concurrentiel maximal, sur l'octroi de l'égalité des chances pour chaque fournisseur, sur la loyauté et l'impartialité, sur le refus et l'opposition permanentes à toutes les formes de criminalité organisée, même à un niveau transnational, avec toutefois l'objectif de la qualité du produit.

Lors de la sélection de ses fournisseurs, Vimec prend en considération la commodité économique, la capacité technique, la fiabilité, la qualité des matières premières, la conformité des fournisseurs avec les procédures de qualité adoptées par la Société, les références de ces derniers, ainsi que la capacité des fournisseurs à assurer le respect de la loi et, en particulier, de la législation en matière de travail (avec une attention particulière au travail irrégulier et au travail des enfants et aux dispositions de la loi sur la santé et la sécurité), à lutter contre le recel, le blanchiment d'argent et l'emploi de l'argent illicite, ainsi que du Modèle et du Code. La Société contrôle périodiquement le respect par les fournisseurs au fil du temps des exigences susmentionnées.

Dans la sélection et la gestion des relations avec les fournisseurs, les Destinataires doivent :

- respecter scrupuleusement la législation et les procédures internes en vigueur relatives à la sélection des fournisseurs et à la gestion des relations avec ces derniers ;
- adopter des critères d'évaluation objectifs et transparents dans la sélection de toute entreprise fournisseur, en possession des conditions requises ;
- obtenir la collaboration des fournisseurs pour assurer la satisfaction des besoins des clients (en termes de qualité, de coût et de délais de livraison) ;
- observer et se conformer aux dispositions légales applicables et aux conditions contractuelles prévues dans les rapports de fourniture ;
- s'inspirer des principes d'exactitude et de bonne foi, conformément aux pratiques commerciales les plus rigoureuses, dans la correspondance et le dialogue avec les fournisseurs.

Il est interdit aux Destinataires de :

- se prévaloir de leur position pour en tirer un quelconque avantage personnel ;
- être soumis à des conditionnements par des tiers non liés à la Société pour prendre des décisions et/ou accomplir des actes relatifs à leur travail ou à leur activité professionnelle.

ARTICLE 5. CADEAUX ET AVANTAGES

La Société interdit expressément à tous les Salariés ou Collaborateurs de recevoir ou d'accepter des cadeaux ou d'autres formes d'avantages (par exemple, l'hospitalité) de toute personne qui a, ou a l'intention d'entreprendre, des relations d'affaires avec la Société ou les sociétés du Groupe, sans préjudice de ce qui est établi ci-dessous.

La Société interdit expressément de livrer, promettre, offrir, accepter ou recevoir, également par l'intermédiaire d'un tiers, tout cadeau, bonus ou autre utilité, (par exemple, hospitalité, voyage) à des clients réels ou potentiels, de la Société ou des Sociétés du Groupe. On ne peut pas non plus faire des promesses d'une autre nature ou des avantages hypothétiques, tels que des opportunités d'emploi ou commerciales (par exemple la promesse d'un emploi ou l'annulation d'une dette).

La Société interdit expressément de recevoir ou d'accepter la promesse, également par l'intermédiaire d'un tiers, de tout cadeau, prime ou autre utilité (ex. hospitalité, voyage) de la part de fournisseurs réels ou potentiels, de la Société ou des Sociétés du Groupe. On ne peut pas non plus accepter des promesses d'une autre nature ou des avantages hypothétiques, tels que des opportunités d'emploi ou commerciales (par exemple la promesse d'un emploi ou l'annulation d'une dette).

Les dispositions précédentes ne s'appliquent toutefois pas à ce qui peut être considéré comme des dépenses de divertissement, ordinaires et raisonnables, ou aux cadeaux de valeur modeste, qui correspondent aux usages normaux, pour autant qu'ils ne violent pas la loi et respectent les procédures de l'entreprise. De même, dans les pays étrangers où il est d'usage d'offrir/recevoir des cadeaux, les Destinataires ne peuvent le faire que dans le cas où ces cadeaux sont de nature appropriée et de valeur

modérée : dans ce cas, les lois applicables, les usages commerciaux et les codes éthiques devront toutefois être respectés - s'ils sont connus - par les sociétés ou les entités avec lesquelles la Société entretient des relations.

Dans tous les cas, il est interdit de donner de l'argent à des personnes ou des sociétés qui ont ou ont l'intention d'avoir des relations d'affaires avec la Société, tout comme il est interdit d'accepter de l'argent de personnes ou d'entreprises qui ont ou ont l'intention d'avoir des relations d'affaires avec la Société.

Si les Destinataires reçoivent des demandes explicites ou implicites de prestations de toute nature, ou des pressions illicites de toute nature, de la part du Client, ou de personnes physiques ou morales agissant pour le compte du Client, ils doivent immédiatement suspendre tout rapport et en informer leur supérieur hiérarchique.

Si les Destinataires reçoivent des cadeaux ou d'autres offres explicites ou implicites d'avantages de toute nature, ou des pressions illégales de toute nature, de la part du Fournisseur, ou de personnes physiques ou morales agissant pour le compte du Fournisseur, non directement attribuables à des relations normales de courtoisie telles qu'identifiées ci-dessus, ils doivent prendre toutes les initiatives appropriées pour refuser ladite offre et/ou en tout cas en informer immédiatement leur supérieur hiérarchique.

Il faut signaler que tout cadeau adressé aux Salariés ou Collaborateurs et remis à l'entreprise à l'occasion, par exemple, de jours de fête, doit être signalé et/ou remis au Service RH, qui les collectera pour une utilisation dans des œuvres caritatives et/ou procédera à une distribution de type aléatoire (tirage au sort).

Il est strictement interdit de recevoir des cadeaux ou autres gratifications à son adresse privée. Si cela se produit, l'éventualité doit être immédiatement signalée à son supérieur et, dans tous les cas, les biens reçus doivent être livrés à l'entreprise, au Service des ressources humaines, afin de procéder comme ci-dessus, c'est-à-dire de les affecter à des œuvres caritatives et/ou procéder à une distribution aléatoire au personnel (tirage au sort).

ARTICLE 6. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Vimec reconnaît la nécessité de protéger la liberté et la dignité individuelles sous toutes ses formes et rejette tout acte ou fait visant à limiter la liberté personnelle et toute manifestation de violence, ainsi que tout phénomène d'exploitation de l'individu en général.

La Société condamne tout comportement discriminatoire ou autrement offensant d'opinions politiques et syndicales, de religion, de race, d'origine ethnique, de nationalité, d'âge, de sexe, d'orientation

sexuelle, d'état de santé, de situation familiale et, en général, de toute caractéristique intime de la personne.

La Société favorise également toute forme d'association libre entre les travailleurs et reconnaît expressément le droit de négociation collective et rejette toute forme de travail forcé et/ou le recours à toute forme de travail des enfants.

Dans la sélection et la gestion des relations avec le personnel, les Destinataires doivent respecter scrupuleusement la législation et les procédures de l'entreprise en vigueur. En particulier, en cas d'embauche de travailleurs étrangers, une attention particulière doit être portée à la vérification du titre de séjour qui ne peut jamais être manquant, expiré (et non renouvelé), révoqué ou annulé.

La Société s'engage en permanence à développer les aptitudes et les compétences des Salariés, de manière à garantir que la créativité des individus trouve sa pleine expression et réalisation.

Pour que les aptitudes et compétences de chaque salarié soient valorisées et que chaque salarié puisse exprimer son potentiel, les fonctions de l'entreprise et/ou les personnes désignées pour gérer les Ressources Humaines doivent :

- appliquer des critères de mérite et de compétence professionnelle dans toute prise de décision vis-à-vis des Salariés ;
- sélectionner, embaucher, former, payer et gérer les Salariés sans aucune discrimination, en veillant à ce qu'ils puissent bénéficier d'un traitement juste et égal, sans distinction de sexe, d'âge, de nationalité, de religion, d'ethnie, d'orientation politique, philosophique, sexuelle et en référence à tous les aspects de la relation de travail (y compris, mais sans s'y limiter, la reconnaissance professionnelle, les salaires, les cours de recyclage et la formation professionnelle) ;
- valoriser le travail des Salariés en exigeant des performances cohérentes avec les activités qui leur sont confiées ;
- favoriser l'implication des Salariés en les faisant participer aux objectifs de l'entreprise et à leur réalisation ;
- créer un environnement de travail dans lequel les caractéristiques ou les orientations personnelles ne peuvent donner lieu à une discrimination entre les Salariés ;
- garantir l'égalité des chances dans tous les aspects de la vie professionnelle.

Les fonctions et/ou sujets affectés au processus d'embauche du personnel de la Société, dans le respect des protocoles d'entreprise, évaluent avec une rigueur et une attention particulières l'embauche de sujets qui ont ou ont eu des relations directes ou indirectes avec l'Administration Publique.

Les fonctions et/ou sujets assignés au processus de recrutement du personnel doivent évaluer soigneusement, dans le respect des protocoles de l'entreprise, les candidatures des proches des employés de l'Administration Publique, ou d'anciens employés de l'Administration Publique et leurs

proches, qui participent ou ont participé activement et personnellement dans les négociations commerciales avec la Société ; des précautions similaires doivent être prises à l'égard des sujets qui participent ou ont participé à l'approbation des demandes faites par la Société à l'Administration Publique.

Des précautions similaires doivent être prises en cas de rapports/rerelations du candidat avec de grands clients privés, majoritairement exécutifs.

Il est également interdit de demander à des personnes subordonnées des faveurs personnelles ou tout comportement constituant une violation du présent Code Éthique.

La Société respecte les droits humains fondamentaux, rejette l'exploitation des enfants et n'a pas recours au travail forcé (ou effectué dans des conditions d'esclavage ou de servitude), et répudie également les comportements suivants que, par conséquent, les Destinataires doivent considérer comme interdits :

- donner lieu, dans les relations de travail internes et externes, à la réduction ou au maintien en état de sujétion (par violence, menaces, tromperie, abus d'autorité, profit d'une situation d'infériorité physique ou mentale ou d'une situation de nécessité ou par la promesse ou donner des sommes d'argent ou d'autres avantages à ceux qui ont autorité sur la personne) ;
- donner lieu à du harcèlement, tel que, par exemple, la création d'un environnement de travail hostile envers des travailleurs individuels ou des groupes de travailleurs, une ingérence injustifiée dans le travail d'autrui et la création d'obstacles et d'entraves aux perspectives professionnelles d'autrui, y compris le harcèlement sexuel (c'est-à-dire la subordination des possibilités d'épanouissement professionnel ou autre avantage à l'octroi de faveurs sexuelles ou aux propositions de relations interpersonnelles privées qui, du fait d'être mal accueillies par le destinataire, peuvent nuire à sa sérénité) ;
- donner lieu à la discrimination et/ou au ridicule à l'encontre de travailleurs individuels ou de groupes de travailleurs, par exemple face à des situations d'infériorité physique ou mentale ou d'autres caractéristiques personnelles.

Toute forme de violence et de harcèlement sexuel ou faisant référence à la diversité de genre, personnelle et culturelle est interdite et par conséquent il est interdit pour la Société et pour les Destinataires de :

- subordonner toute décision importante de la vie professionnelle du destinataire à l'acceptation de faveurs sexuelles ou à des caractéristiques personnelles et culturelles ;
- inciter les propres Collaborateurs à des faveurs sexuelles à travers l'influence de sa fonction ;
- proposer des relations interpersonnelles privées malgré une aversion exprimée ou raisonnablement évidente ;
- faire même seulement allusion à des handicaps ou déficiences physiques ou mentales ainsi qu'à des formes de diversité culturelle, religieuse ou d'orientation sexuelle.

Si un Salarié estime avoir été victime de harcèlement ou de conduite imputable au mobbing, il aura le droit de représenter formellement cette situation auprès du Service RH (Gestion des Ressources Humaines) pour les approfondissements nécessaires : le Service RH traitera le signalement de manière confidentielle et, dans la mesure du possible, vérifiera, dans les limites des pouvoirs conférés par la loi, la validité du rapport lui-même, en apportant une réponse dans les 15 jours ouvrables et en adoptant, le cas échéant, les mesures appropriées.

D'une manière générale, les signalements relatifs aux comportements visés au présent paragraphe peuvent être transmis comme indiqué à l'article 22.3 ci-après.

Tout ce qui précède établi pour les Salariés doit également être garanti pour d'autres formes de collaboration « assimilée ou assimilable » à la relation de travail.

ARTICLE 7. RAPPORTS AVEC LES COLLABORATEURS

Chaque administrateur, dirigeant, salarié, dans le cadre de ses fonctions, veillera, pour la mise en œuvre des principes énumérés ci-dessus, à :

- observer scrupuleusement les procédures internes relatives à la sélection des Collaborateurs non subordonnés et à la gestion des relations avec ces derniers ;
- sélectionner avec soin les personnes et les entreprises, parmi celles qui ont une bonne réputation et sont qualifiées ;
- informer de manière adéquate les tiers qui entrent en relation avec les Sociétés sur les dispositions du présent Code, en leur demandant de s'y conformer ;
- signaler rapidement toute violation du Code et prendre les initiatives prévues.

En conférant des nominations professionnelles, la Société s'inspire des principes de transparence, d'exactitude et de rentabilité et évalue l'intégrité morale et éthique de ses consultants, en versant la même rémunération proportionnelle à l'activité exercée et dûment documentée.

La Société n'initiera ni ne poursuivra aucune relation avec toute personne qui montre qu'elle ne veut pas respecter les principes énoncés dans ce Code Éthique.

ARTICLE 8. RAPPORTS AVEC L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

8.1 Principes généraux

Vimec entretient avec la plus grande transparence et éthique des relations avec les sujets appartenant à l'administration publique centrale ou périphérique, les autorités de tutelle, les autorités indépendantes, les concessionnaires de service public, les agents publics, les agents de la fonction publique, les membres et agents des Communautés Européennes, les fonctionnaires publics d'autres États étrangers ou d'organisations publiques internationales.

Les relations avec l'Administration Publique sont entretenues exclusivement par des sujets désignés et expressément autorisés à cet effet.

Les relations avec l'Administration Publique, ou en tout cas relatives aux relations à caractère public, entretenues par les Destinataires doivent être inspirées par le respect le plus rigoureux des dispositions légales et réglementaires applicables et ne peuvent en aucun cas compromettre l'intégrité et la réputation des Sociétés.

En particulier :

- toutes les relations impliquant des fonctions de l'entreprise, y compris par le biais de Collaborateurs externes, avec l'Administration Publique doivent être alignées sur les principes de diligence, de transparence et d'honnêteté, ainsi que d'exactitude et d'intégrité maximales ;
- la prise d'engagements et la gestion des relations, de toute nature, avec l'Administration Publique et/ou ayant un caractère public sont réservées exclusivement aux fonctions de l'entreprise en charge et habilitées à le faire ;
- dans le cas où la Société fait appel à un consultant ou à un tiers pour se faire représenter dans les relations avec l'Administration Publique, les mêmes directives données aux Salariés de la Société (par exemple, procédures de fonctionnement et de contrôle) s'appliquent à cette personne ;
- la Société ne doit pas se faire représenter par un tiers dans les relations avec l'Administration Publique si des conflits d'intérêts peuvent survenir.

8.2 Obligations et interdictions dans les relations avec l'Administration Publique

D'une manière générale, dans les relations avec l'Administration Publique, nationale ou étrangère, la Société rejette et sanctionne tout comportement pouvant être mal interprété, à caractère corrupteur ou d'incitation induite à donner ou promettre de l'argent ou d'autres avantages : en particulier, il faut de plus préciser ce qui suit.

Les paiements ou compensations, sous quelque forme que ce soit, offerts, promis ou faits, directement ou par l'intermédiaire d'une personne physique ou morale, à des dirigeants, fonctionnaires ou employés de l'Administration Publique ou à leurs proches, italiens et étrangers, sont strictement interdits.

Il est interdit d'offrir ou d'accepter tout objet, service, prestation ou faveur de valeur pour obtenir un traitement plus favorable en relation avec toute relation avec l'Administration Publique.

Si un administrateur, salarié ou collaborateur de la Société reçoit des demandes explicites ou implicites d'avantages de toute nature de la part de l'Administration Publique, ou de personnes physiques ou morales agissant pour ou pour le compte de l'Administration Publique, il doit immédiatement suspendre toute relation et informer l'Organisme de Vigilance.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de pressions illicites reçues dans le cadre de relations avec des personnes physiques ou morales agissant au nom ou pour le compte de l'Administration Publique.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux cadeaux et attentions « de courtoisie » ou « de protocole » ou d'utilité de valeur modeste, qui correspondent aux usages normaux, toujours pour autant qu'ils ne contreviennent pas à la loi et qu'ils respectent les procédures de l'entreprise. Ces biens doivent toutefois être remis à la Société conformément aux dispositions de l'Article 5 du présent Code.

Il est interdit de contourner les dispositions du présent Code Éthique, en recourant à différentes formes d'aides ou de contributions qui (également sous forme de parrainage, de cession, de conseil, de publicité, de remises anormales ou indues ou en tout cas contraires aux usages commerciaux normaux et procédures de l'entreprise), ont les mêmes finalités interdites par le Code Éthique.

En ce qui concerne les décaissements et contributions :

- il n'est pas permis de présenter des déclarations mensongères à des organismes publics nationaux ou communautaires afin d'obtenir des fonds publics, des contributions ou des prêts bonifiés, ou d'obtenir des concessions, des autorisations, des licences ou d'autres actes administratifs ;
- il est interdit d'affecter des sommes reçues d'organismes publics nationaux ou communautaires à titre de décaissements, de contributions ou de prêts, à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été affectées.

Dans ses rapports avec l'Administration Publique, la Société ne doit pas chercher à influencer indûment les décisions de l'institution concernée.

Dans le cas particulier d'un appel d'offres avec l'Administration Publique, il sera nécessaire d'opérer dans le respect de la loi et des bonnes pratiques commerciales, avec l'interdiction expresse de se livrer à des comportements qui, pour procurer un avantage à la Société, ou poursuivre un intérêt de cette dernière, sont de nature à intégrer des infractions.

En tout état de cause, lors d'une négociation commerciale ou d'une relation, notamment commerciale, avec l'Administration Publique, la Société s'engage à :

- ne pas offrir d'opportunités de travail et/ou commerciales au personnel de l'Administration Publique impliqué dans la négociation ou la relation, ou aux membres de leur famille ;
- ne pas offrir de cadeaux ;
- ne pas solliciter ou obtenir des informations confidentielles qui compromettent son intégrité ou sa réputation.

En ce qui concerne spécifiquement les systèmes informatiques et télématiques de l'Administration Publique, il est également interdit de :

- modifier, de quelque manière que ce soit, le fonctionnement d'un système informatique ou télématique de l'Administration Publique ;
- accéder sans droit et de quelque manière que ce soit aux données/informations ou logiciels contenus dans le système informatique ou télématique de l'Administration Publique ;
- dépasser les limites d'autorisation accordées pour l'accès à ces systèmes/programmes appartenant à l'Administration Publique ;
- accéder sans droit aux systèmes informatiques ou télématiques d'intérêt militaire ou relatifs à l'ordre public ou à la sécurité publique ou à la santé ou à la protection civile ou en tout cas d'intérêt public ;
- commettre des actes visant à détruire, détériorer, annuler, altérer ou supprimer des informations, des données ou des programmes informatiques utilisés par l'État ou un autre organisme public ou qui les concernent ou dans tout cas d'utilité publique ;
- commettre des actes visant à détruire, endommager, rendre tout ou partie des systèmes informatiques ou télématiques d'utilité publique inutilisables ou entraver gravement leur fonctionnement ;
- procéder à toute forme d'altération ou de contrefaçon des déclarations et communications adressées à l'Administration Publique, y compris par voie électronique, qui devront être véridiques ;
- faire pression sur les fonctionnaires pour qu'ils modifient les données et/ou les informations des archives publiques au profit de la Société.

ARTICLE 9. RAPPORTS AVEC DES ORGANISATIONS TIERCES

Les cotisations aux organisations politiques, syndicales et catégorielles, versées sur la base de règlements spécifiques, doivent être payées dans le strict respect de la loi et des dispositions en vigueur. De telles contributions doivent être documentées de manière adéquate et ne peuvent être faites à des organisations avec lesquelles il pourrait y avoir un conflit d'intérêts avec la Société.

Enfin, la Société, toujours dans le respect des protocoles d'entreprise, évaluera avec une rigueur et une attention particulières les éventuels versements de contributions aux partis, mouvements, comités et organisations politiques et/ou syndicales.

ARTICLE 10. RAPPORTS AVEC LES AUTORITES GARANTES

La Société se conforme pleinement et scrupuleusement aux dispositions édictées par les Autorités, qu'elles soient locales, nationales ou internationales, et se conforme à la jurisprudence en la matière.

La Société s'engage à fournir toutes les informations demandées par les Autorités chargées de la régulation et du contrôle des marchés (produits et services), de manière complète, correcte, adéquate et en temps opportun.

ARTICLE 11. RAPPORTS AVEC LES ORGANES D'INFORMATION

Les relations entre la Société et les médias, en général, relèvent de la seule responsabilité des fonctions sociales et/ou des personnes déléguées à cet effet et doivent être maintenues dans le respect de la politique de communication définie par la Société.

Il est interdit aux Destinataires de fournir des informations aux représentants des médias de masse sans l'autorisation des fonctions et/ou des sujets délégués pour le faire.

Une autorisation similaire est requise pour la participation, au nom ou pour le compte de l'entreprise, des employés à des comités, associations, conférences, congrès ou séminaires, ainsi que pour la préparation par ces derniers d'articles, d'essais ou de publications en général. En cas d'octroi d'une telle autorisation, les informations et communications destinées à un usage externe doivent être exactes, véridiques, complètes, transparentes et homogènes et vérifiées par les fonctions de la société déléguées à cet effet.

Les règles de conduite doivent également être appliquées en matière de communication d'entreprise sur les *réseaux sociaux*.

ARTICLE 12. INITIATIVES « NON PROFIT »

La Société, dans le respect des principes de transparence et d'honnêteté, peut apporter des contributions à des associations à but non lucratif, dont les objectifs doivent être à haute valeur culturelle ou bénéfique.

Tout parrainage peut concerner les thèmes sociaux, sportifs, de divertissement, d'art et de culture. Ces parrainages ne sont également destinés qu'aux événements qui offrent des garanties de qualité événementielle et de fiabilité réputationnelle des sujets concernés.

En tout état de cause, dans le choix des propositions auxquelles adhérer, il convient de prêter attention à tout éventuel conflit d'intérêts de nature corporative et/ou personnelle.

ARTICLE 13. PROTECTION DE LA SECURITE ET DE LA SANTE

13.1 Principes généraux

La Société garantit la santé, la sécurité et l'intégrité physique et mentale de ses Salariés, collaborateurs et conseillers et plus généralement des Destinataires, ainsi que des conditions de travail respectueuses de la dignité individuelle et des environnements de travail sûrs et sains, dans le respect de la législation applicable.

La protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail constitue un objectif primaire pour la Société qui s'engage également à partager et consolider parmi tous les Destinataires une culture de la sécurité, visant à accroître la sensibilité et la conscience de ces derniers en relation aux risques possibles sur le lieu de travail ainsi qu'à promouvoir des comportements et conduites responsables et respectueux de l'intégrité propre et des autres. En cohérence avec cet objectif, les Destinataires, et notamment les Salariés, et toutes les fonctions impliquées dans les tâches liées à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail (employeur, cadres, préposés, médecin compétent, responsable du service de prévention et de protection, les représentants des travailleurs pour la sécurité) collaborent, dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités respectives, à l'élimination ou à la réduction progressive des risques à la source et à l'amélioration des conditions de travail dans le respect des principes énoncés ci-après, notamment lors des décisions ou des choix effectués et, ultérieurement, lorsqu'ils doivent être mis en œuvre.

Tous ceux qui sont chargés de mettre en œuvre, à différents niveaux, les réglementations (légales et internes) adoptées dans le domaine de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail doivent, à titre d'exemple et de manière non exhaustive, chacun dans le cadre de ses propres fonctions :

- promouvoir et mettre en œuvre toute initiative raisonnable pouvant minimiser les risques ou éliminer les causes pouvant mettre en péril la sécurité et la santé des Salariés, ainsi que des tiers travaillant auprès de la Société et des clients ;
- adapter rapidement et constamment les procédures internes à la législation pertinente ;
- créer et maintenir une relation constructive et collaborative avec les Institutions Publiques responsables de l'activité de contrôle dans le domaine de la Santé et de la Sécurité sur le lieu de travail ;
- promouvoir et développer des programmes de formation et d'information spécifiques, différents selon les destinataires ;
- effectuer des contrôles spécifiques pour vérifier l'utilisation effective de ces programmes ;
- procéder à des contrôles périodiques de l'application effective des procédures adoptées pour la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ;
- adopter des politiques et des critères spécifiques pour la sélection des entreprises externes auxquelles les marchés de travaux/services peuvent être attribués ;
- dans la gestion des activités sous-traitées à des tiers, assurer la coopération et la coordination entre les activités propres de la Société et celles de l'entreprise contractante.

13.2 Fumer

La Société s'engage à garantir la sécurité et la santé de ses Salariés ainsi que la salubrité des environnements, sans préjudice de l'interdiction de fumer sur le lieu de travail. L'interdiction de fumer doit également être considérée comme étendue aux moments de « pause » du travail, lorsque ces moments sont consommés en dehors des zones dédiées à cela, indiquées par l'entreprise.

13.3 Abus d'alcool et de drogues

Il est interdit d'effectuer sa propre activité sous l'emprise de l'alcool ou de drogues, ou qui ont un effet similaire. Il est également interdit de consommer ces substances pendant l'exécution du travail.

Les états de dépendance chronique à l'alcool et aux drogues seront assimilés aux cas précédents, s'ils affectent le rendement au travail et peuvent en perturber le cours normal.

Il est interdit d'utiliser les structures de la Société pour favoriser, de quelque manière que ce soit - au niveau national ou international - la circulation de substances stupéfiantes ainsi que de les conserver dans les locaux de la Société ou en tout lieu qui est de toute façon imputable à la Société.

ARTICLE 14. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

La Société s'engage à contribuer au développement et au bien-être de l'environnement dans lequel elle opère et de poursuivre de façon constante la sauvegarde de la santé des Salariés, des autres Collaborateurs et des communautés intéressées par les activités de la Société.

La gestion opérationnelle des activités industrielles devra faire référence, dans le respect de la normative en vigueur sur le thème de la prévention et de la protection environnementale, aux critères de sauvegarde de l'environnement et d'efficacité énergétique les plus adaptés, afin d'en réduire l'impact relatif sur l'environnement.

La Société contribuera - en relation avec ses domaines d'activité spécifiques - à la promotion et au développement de la recherche scientifique et technologique, afin que soient étudiés des produits et des procédés de plus en plus compatibles avec l'environnement et orientés vers la sauvegarde de la sécurité des clients, ainsi que caractérisé par une attention croissante à la sécurité et à la santé des Salariés et à la protection des communautés dans lesquelles la Société opère.

En particulier, dans l'exercice de ses activités, la Société vise à :

- améliorer continuellement les politiques, les programmes et le comportement environnemental de l'entreprise, en tenant compte des progrès technologiques, des connaissances scientifiques, des besoins des consommateurs et des attentes de la communauté ;
- diffuser la politique environnementale à travers l'information, la formation, la consultation et l'implication des Destinataires pour une gestion responsable de leurs activités dans le respect de l'environnement ;
- évaluer les aspects/impacts environnementaux directs et indirects lors de la production et de la conception de nouvelles activités et avant le démantèlement d'une usine ou l'abandon d'un site ;

- minimiser les conséquences environnementales dans le cadre de la production de déchets et de leur élimination, rendue sûre et responsable à travers la conception, le développement et la gestion des installations et en considérant une utilisation efficace et sûre de l'énergie, des matériaux, des substances et des préparations dangereuses et une utilisation durable des ressources renouvelables ;
- instruire les clients, les distributeurs et le public afin de promouvoir la sécurité dans l'utilisation, le transport, le stockage et l'élimination des produits fournis ;
- réduire l'impact environnemental de ses produits et services, en référence aux matières premières, produits, procédés, émissions et déchets liés à l'activité de l'entreprise ;
- mesurer et documenter ses résultats environnementaux en effectuant régulièrement des contrôles et des évaluations du respect des objectifs de l'entreprise et des réglementations obligatoires.

ARTICLE 15. SAUVEGARDE DES BIENS ET DU PATRIMOINE DE L'ENTREPRISE

Chaque Destinataire est tenu d'opérer avec la diligence requise et nécessaire pour protéger les ressources de l'entreprise, en évitant une utilisation abusive pouvant causer des dommages ou une réduction de l'efficacité, ou en tout cas contraire à l'intérêt de l'entreprise, ou dictée par des raisons professionnelles étrangères à la relation avec la Société. De même, il appartient aux Destinataires non seulement de protéger ces biens, mais également d'empêcher leur utilisation frauduleuse ou abusive par des tiers.

Chaque destinataire est le gardien et le responsable des biens sociaux attribués (corporels et immatériels), déterminants pour l'activité exercée : aucun Salarié ou Collaborateur ne peut faire ou permettre à d'autres d'abuser des biens attribués et, en général, des ressources de la Société.

À titre d'exemple et de manière non limitative, les ressources sociales de la Société, auxquelles s'applique le principe général de diligence dans l'utilisation et la conservation énoncé ci-dessus, comprennent tous les actifs qui, du fait de l'activité, sont, pour des raisons diverses, dans le domaine de la Société (détenu ou obtenu en concession, en prêt ou en usage par des sujets privés ou publics) et notamment :

- installations, machines, équipements et tous les matériaux de production ;
- actifs attribués aux Salariés et Collaborateurs, tels que, à titre d'exemple, les dispositifs de prévention de la sécurité, les voitures et les appareils informatiques de divers types (par exemple, ordinateurs, téléphones).

Il faut signaler que la cession de tout bien ou ressource appartenant à la Société (ex. élimination, destruction) doit avoir lieu conformément aux dispositions des procédures de la société ou, en tout état de cause, sous réserve de l'autorisation des personnes en charge de cela par la Société.

ARTICLE 16. UTILISATION DES SYSTEMES INFORMATIQUES

La Société s'assure, par des procédures et des contrôles spécifiques, que ses systèmes informatiques fonctionnent dans le respect de la loi, et notamment de la législation en vigueur en matière de sécurité et de lutte contre la cybercriminalité.

La Société condamne l'altération, quelle que soit la manière dont elle est effectuée, du fonctionnement des systèmes informatiques et/ou télématiques de la Société, et/ou l'intervention illégale, quelle que soit la manière dont elle est effectuée, sur les données, informations et programmes qui y sont contenus et/ou pertinents à ces derniers, dans le but d'obtenir un profit indu au préjudice d'autrui, notamment si c'est l'État ou un organisme public qui est lésé.

Il est interdit d'utiliser l'ensemble des systèmes et outils informatiques et télématiques mis à la disposition des Destinataires pour l'exécution de leur travail à des fins illégales (par exemple : poste de travail fixe avec ordinateur fixe, ordinateur portable, services de messagerie et accès Internet). De plus, ces outils doivent être utilisés dans le respect de la législation en vigueur sur le traitement des données personnelles et/ou la *protection des données*, y compris celles émises par la Communauté Européenne, et des *politiques* de l'entreprise.

Les administrateurs de système, en particulier, et en général tous ceux qui ont un accès « privilégié » aux ressources informatiques, doivent utiliser les outils informatiques dans le respect des principes de diligence et d'exactitude, dans le seul but de vérifier et de garantir le fonctionnement efficace et optimal de ces derniers, dans le respect des dispositions des politiques de l'entreprise. Toute société extérieure à laquelle la Société fait appel pour des travaux pour la gestion et l'utilisation du système informatique doit se conformer aux mêmes principes.

Il est du devoir de chaque Salarié et Collaborateur de bien protéger les équipements informatiques et télématiques mis à disposition et de signaler rapidement tout vol, dommage ou perte.

Il est du devoir de chaque Salarié et Collaborateur d'appliquer les politiques de l'entreprise relatives à l'utilisation des services de courrier électronique et de l'accès à Internet en ce qui concerne la possibilité, qui peut ou non être accordée par la Société, d'un usage personnel, en plus que de travail, de ces derniers.

Dans tous les cas, il doit être connu de chaque Salarié et Collaborateur que le bon fonctionnement des systèmes informatiques de l'entreprise ne peut être garanti aujourd'hui que grâce à des activités de contrôle, souvent automatiques/automatisées, sur ces systèmes, réalisées pour des raisons de meilleure efficacité et sécurité de ces derniers : ces activités sont orientées vers ce seul objectif, et ne sont pas mises en œuvre pour réaliser en aucune manière une forme de contrôle sur les activités menées par les utilisateurs du système.

Il est strictement interdit d'utiliser les outils (par exemple les ordinateurs) et les structures de l'entreprise pour : *i*) détenir ou encourager, de quelque manière que ce soit - à l'échelle nationale ou internationale - la circulation de matériel pornographique ; *ii*) promouvoir le crime organisé, à la fois national et transnational.

ARTICLE 17. PROTECTION DES INFORMATIONS DE L'ENTREPRISE

La Société veille à la confidentialité des informations en sa possession et veille à ce que l'acquisition, le traitement et le stockage des informations et données personnelles des Destinataires et de tous les sujets avec lesquels la Société opère ou dont elle traite les données et informations se déroulent dans le respect avec les lois en vigueur.

Toutes les informations qui ne sont pas du domaine public relatives à la Société, ou relatives ou à son activité ou son entreprise, dont les Destinataires ont connaissance en raison de leurs fonctions ou en tout cas de la relation d'emploi et professionnelle, doivent être considérées comme confidentielles, comme strictement détenues par ces entités, et être utilisées uniquement pour l'exécution de leur travail.

Les informations confidentielles désignent, à titre d'exemple uniquement : les informations techniques relatives : aux produits et procédures de travail ; processus de conception et de production, systèmes de gestion, programmes d'achats ; les stratégies de coûts, de prix, de marketing ou de service ; les informations relatives aux ventes, fusions et acquisitions ; les informations relatives aux processus de l'entreprise (de tout type, pas seulement productifs) et/ou à l'organisation et au savoir-faire de l'entreprise au sens large.

Les Destinataires doivent prendre toutes les précautions nécessaires pour éviter la divulgation indue de ces informations confidentielles et ne doivent pas utiliser ou permettre l'utilisation d'informations qui ne sont pas dans le domaine public, relatives à la Société, son activité ou ses affaires, ou relatives à des sujets qui ont des relations avec celle-ci, pour promouvoir ou favoriser leurs propres intérêts ou ceux de tiers.

Si un Salarié ou un Collaborateur estime qu'il est approprié ou légalement nécessaire de divulguer ou d'utiliser les informations confidentielles en dehors de la Société, avant de procéder, il doit contacter et demander l'autorisation appropriée de son supérieur immédiat et attendre le temps nécessaire pour permettre l'adoption de mesures appropriées de protection.

Dans le cas où la Société a signé un accord de confidentialité concernant les informations confidentielles divulguées par des tiers à la Société, les Destinataires qui reçoivent ces informations doivent se conformer aux termes de l'accord susmentionné. Les obligations de confidentialité restent en vigueur même après la fin de la relation de travail ou de collaboration.

En ce qui concerne spécifiquement les données et informations traitées dans le cadre de son activité, la Société s'engage à effectuer le traitement susmentionné, sur support papier ou électronique conformément aux dispositions de la loi en vigueur, y compris celles émises par la Communauté.

Il reste entendu que chaque salarié doit effectuer son travail de façon à :

- acquérir et traiter uniquement les données nécessaires et directement liées à ses fonctions ;
- conserver lesdites données de manière à empêcher des tiers non liés d'en prendre connaissance ;
- communiquer (et/ou divulguer) les données dans les limites fixées par les procédures de l'entreprise.

ARTICLE 18. CONCURRENCE

Vimec s'engage à créer et à fournir des produits de qualité et à rivaliser sur le marché selon des principes de loyauté, de concurrence loyale et libre et de transparence, en maintenant des relations correctes avec les institutions publiques, gouvernementales, administratives, avec des tiers et avec les clients, y compris tout éventuel sujet concurrent. En particulier, dans les relations avec les tiers, la Société fonde son activité sur le respect des règles de la concurrence loyale, en évitant les pratiques commerciales déloyales et/ou déloyales, les informations et comportements trompeurs pouvant, de quelque manière que ce soit, procurer un avantage indu provenant de positions de faiblesse économique et/ou de manque d'information.

La Société, reconnaissant l'importance d'un marché concurrentiel, s'engage à respecter les lois sur la concurrence et condamne tout comportement visant à perturber le jeu de la concurrence et, d'une manière générale, l'exercice régulier de l'industrie et du commerce.

Les accords entre entreprises et en tout état de cause toutes les situations pouvant avoir un effet de distorsion sur la concurrence, notamment les accords contenant des clauses d'exclusivité, des restrictions tarifaires, des restrictions territoriales sont soumis à la législation antitrust. Par conséquent, en cas de conflit potentiel avec les réglementations antitrust, la vérification d'experts juridiques est requise au préalable.

La Société rejette et sanctionne tout comportement de corruption dans les relations entre particuliers. En particulier, le comportement de ceux qui donnent ou promettent de l'argent ou d'autres avantages à toute personne appartenant à d'autres sujets économiques (ex. administrateurs, gérants, salariés, etc.) est censuré afin que ces derniers remplissent les obligations inhérentes à leur fonction ou à leur obligation de loyauté envers l'entité à laquelle ils appartiennent.

Plus généralement, les actes de concurrence déloyale et, en général, les actions déloyales en matière de concurrence commerciale sont interdits. À titre d'exemple, les comportements suivants sont interdits :

- corruption ou utilisation de pots-de-vin pour promouvoir une activité ou induire des violations contractuelles par des tiers ;
- acquisition de secrets commerciaux d'un concurrent par la corruption ou le vol ;
- allégations ou comparaisons fausses, trompeuses ou désobligeantes concernant des concurrents ou leurs produits respectifs ;
- allégations déraisonnables concernant les produits de tiers ou de sociétés concurrentes ;
- diffusion d'informations commerciales de la société à des sociétés concurrentes ;
- transfert de salariés ou d'agents de l'entreprise au profit de sociétés concurrentes ;
- diffusion d'informations sur les clients de l'entreprise à des tiers.

Toutes les déclarations publiques faites au nom de la Société (y compris celles contenues dans le matériel publicitaire ou promotionnel, les déclarations de vente, les garanties) doivent toujours être véridiques, fondées sur des motifs raisonnables et non trompeuses.

ARTICLE 19. TRANSPARENCE COMPTABLE

La Société s'engage à ce que les états financiers et la communication sociale requis par la loi soient établis de manière claire et capable de représenter correctement et fidèlement les capitaux propres et la situation financière de la Société. Le tout conformément à la loi et aux principes comptables applicables au cas en question.

Tous les Destinataires collaborent à la transparence des registres comptables en fournissant des informations complètes et claires et en garantissant l'exactitude des données et des traitements qu'ils effectuent. En particulier, de plus, tout Destinataire, pour quelque raison que ce soit intervenant dans l'établissement des états financiers, est tenu de respecter les règles concernant la véracité et la clarté des données et des évaluations comptables.

Plus généralement, tout Bénéficiaire impliqué dans l'élaboration du reporting économique, boursier et financier doit s'assurer que les rapports produits reflètent correctement les transactions commerciales et les mouvements financiers de la Société.

Les communications, les réclamations et dépôts (par exemple au registre des sociétés) requis par la loi doivent être effectués par les responsables de manière véridique et en temps opportun, dans le respect de la réglementation en vigueur.

La Société et les Destinataires doivent fournir la collaboration maximale et en temps opportun à tous les organes de contrôle, qui leur demandent légitimement des informations et de la documentation sur l'administration de la Société.

Tous les Destinataires qui ont connaissance d'omissions, de falsifications ou de négligences dans les registres ou les écritures comptables, sont tenus de les signaler sans délai à leur supérieur et à l'Organisme de Surveillance.

ARTICLE 20. PRESERVATION DE LA REPUTATION DE L'ENTREPRISE

Sauf autorisation contraire, il est interdit d'utiliser les outils fournis (par exemple vêtements de travail, équipements de protection individuelle) en dehors du contexte de travail auquel ils sont destinés et, plus généralement, dans des contextes non compatibles avec celui de l'entreprise : la Société interviendra pour sa propre protection contre les utilisations qui, même effectuées en dehors du lieu de travail, peuvent toutefois porter atteinte au prestige, à l'honneur et à la réputation de l'entreprise, ou qui peuvent même causer uniquement le risque d'atteinte à l'image et à la crédibilité de l'entreprise.

Il est interdit de se livrer à un comportement indécent et/ou indigne sur le lieu de travail. Vimec espère que tous les Destinataires de ce Code, en particulier ses Salariés, se comportent avec retenue et dignité même dans des contextes non professionnels : la Société interviendra pour se protéger contre des attitudes qui, même si elles sont supposées en dehors du lieu de travail, peuvent en tout état de cause porter atteinte au prestige, à l'honneur et à la réputation de l'entreprise, ou qui peuvent même entraîner un risque d'atteinte à l'image et à la crédibilité de l'entreprise.

ARTICLE 21. PREVENTION DE COMPORTEMENTS A RISQUE D'INFRACTION ET AUTRE

21.1. Avant-propos

Certains principes de conduite spécifiquement destinés à éviter le risque d'infractions conformément au décret législatif n° 231/2001 sont présentés ci-dessous.

Ces principes peuvent constituer une intégration et une spécification supplémentaire de certains principes déjà exprimés par ce Code, ou l'introduction de mesures de contrôle plus précises présentes dans la Partie Spéciale du Modèle d'Organisation et de Gestion adopté par la Société.

Il faut signaler que, pour certains délits visés dans le décret législatif n° 231/2001, la prévention la plus efficace est constituée précisément par l'adhésion comportementale du personnel aux prescriptions du présent Code, plutôt que par des contrôles organisationnels ou technologiques spécifiques mis en place par la Société : dans certaines circonstances, la pleine conscience du personnel en référence aux risques réels de son propre comportement (*prise de conscience*) est l'outil de prévention le plus efficace.

21.2. Contrefaçon de billets de banque, pièces de monnaie et autre

La Société, sensible à la nécessité d'assurer l'équité et la transparence dans la conduite des affaires, se conforme à la législation sur l'utilisation et la circulation des pièces, des cartes de crédit publiques et des timbres fiscaux.

Il est interdit de falsifier les billets de banque, les pièces de monnaie, les cartes de crédit publiques, les timbres fiscaux et les papiers filigranés dans l'intérêt et/ou au profit de la Société. Il est également interdit de mettre en circulation (en acceptant, en achetant et/ou en vendant) de faux billets de banque, pièces de monnaie, cartes de crédit publiques, timbres et papier filigrané.

Toute personne qui reçoit des billets ou des pièces de banque contrefaits ou volés ou des cartes de crédit publiques - même présumées - pour des signalements imputables à la Société, doit en informer sans délai sa hiérarchie et l'Organisme de Vigilance.

21.3. Réception de biens volés et blanchiment

La Société et les Destinataires s'engagent à se conformer à l'application des lois anti-blanchiment en Italie et à l'étranger.

La Société et les Destinataires ne doivent jamais mener ou être impliqués dans des activités impliquant l'achat, la réception, la dissimulation, le blanchiment d'argent (ou l'acceptation ou le traitement) ou l'utilisation d'argent dans des activités économiques ou financières, des biens (par exemple des marchandises) ou d'autres services publics résultant d'activités criminelles sous quelque forme que ce soit.

Il est obligatoire de vérifier au préalable les informations disponibles (y compris les informations économiques, financières et de réputation) sur les contreparties commerciales et les fournisseurs avant d'établir des relations d'affaires avec ces derniers, afin de s'assurer de leur respectabilité et de la légitimité de leur activité.

21.4. Immatriculations, écritures comptables et infractions en matière sociale

Comme souligné ci-dessus, tous les Destinataires collaborent à une tenue transparente des registres comptables en fournissant des informations complètes et claires et en garantissant l'exactitude des données et des traitements qu'ils effectuent. En particulier, de plus, tout Destinataire, pour quelque raison que ce soit intervenant dans l'établissement des états financiers, est tenu de respecter les règles concernant la véracité et la clarté des données et des évaluations comptables. Plus généralement, les Destinataires doivent éviter et/ou s'opposer aux comportements qui pourraient être illicites en matière d'entreprise.

Il est absolument interdit de :

- falsifier ou inciter des tiers à falsifier tout registre ou document de la société ;
- dissimuler ou ne pas enregistrer les comptes, fonds, actifs ou dispositions de la Société, y compris les éléments ou dispositions hors bilan ;
- empêcher ou entraver l'exercice d'activités de contrôle/surveillance ou d'audit légal par les personnes en charge ou autorisées à le faire (par exemple par la dissimulation de documents ou d'autres dispositifs appropriés) ;
- se livrer à un comportement simulé ou frauduleux visant à déterminer la majorité à l'assemblée générale afin de procurer un profit indu à soi-même ou à autrui ;
- diffuser de fausses informations ou effectuer des opérations simulées ou tout autre artifice concrètement susceptible de provoquer une altération significative du cours de l'action de la Société, si « cotée » ;
- exposer aux autorités publiques de contrôle, dans les communications requises par la loi et afin d'entraver l'exercice des fonctions de contrôle, des faits matériels qui ne correspondent pas à la vérité, même soumis à appréciation, sur la situation économique, patrimoniale ou financière de la Société, ainsi que de dissimuler des faits qui devraient être communiqués par d'autres moyens frauduleux. Ce principe fait également référence aux informations relatives aux actifs détenus ou administrés par les Sociétés pour le compte de tiers ;
- sous quelque forme que ce soit, entraver sciemment les fonctions des autorités publiques de contrôle ;
- divulguer les données comptables sans autorisation expresse, sans préjudice du régime de « publicité envers les tiers » prévu pour les états financiers (Registre du Commerce).

Il est également interdit de :

- restituer les apports effectués par les actionnaires ou les libérer de l'obligation de les effectuer, en dehors des cas de réduction légitime du capital social, même à travers un comportement déguisé ;
- distribuer des bénéfices ou des avances sur bénéfices non réellement réalisés ou destinés à réserve ou distribuer des réserves indisponibles ;
- procéder à des réductions de capital, à des fusions ou à des scissions en violation des dispositions de la loi protégeant les créanciers ;
- constituer ou augmenter fictivement le capital social, par attribution d'actions ou de parts pour un montant inférieur à leur valeur nominale, souscription réciproque d'actions ou de parts, surévaluation significative des apports de biens en nature ou de crédits, c'est-à-dire des actifs des Sociétés en cas de transformation ;
- effectuer tout type de transaction pouvant causer des dommages aux créanciers ;
- d'une manière générale, se livrer à tout comportement contraire à la sauvegarde du patrimoine social et à la situation des créanciers sociaux.

Toutes les personnes en charge d'activités « administratives » doivent apporter la collaboration la plus

complète et en temps opportun à tous les organes et organismes de contrôle, qui leur demandent légitimement des informations et des documents concernant l'administration de la Société.

Tous les Destinataires qui ont connaissance d'omissions, de falsifications ou de négligences dans les registres ou les écritures comptables, sont tenus de les signaler rapidement à leur supérieur.

21.5. Infractions fiscales

Les choix de la Société dans le domaine fiscal doivent toujours être fondés sur des principes de transparence, le cas échéant, également en recourant à l'assistance de consultants externes pour l'interprétation et l'application correctes de la loi, d'autant plus face aux incertitudes interprétatives.

La Société rejette et interdit tout comportement visant à la réduction illégale de la charge fiscale, l'omission de paiements dus, l'omission d'obligations déclaratives, l'acquisition d'avantages ou de concessions indues.

Le comportement envers l'A.P. doit toujours être correct et transparent, de manière à ne pas induire d'erreur ou entraver l'activité de vérification en bonne et due forme, ainsi que toujours collaboratif, afin de fournir toutes les informations demandées ou utiles à l'exécution régulière des activités de contrôle.

21.6. Rapports avec l'autorité judiciaire

Vimec et les Destinataires garantissent et assurent la plus grande coopération et transparence dans les relations avec les autorités judiciaires italiennes et étrangères, c'est-à-dire tout organe appartenant au système judiciaire, y compris les organes d'enquête du ministère public ainsi que les organes judiciaires appartenant à chaque Tribunal (unique ou collégial) ou Cour, à titre provisoire ou définitif.

La Société condamne tout comportement destiné à nuire ou à entraver la bonne exécution de la fonction judiciaire au sens large ou en tout cas à influencer ou à saper la formation de la preuve au procès.

Il est strictement interdit d'omettre ou de faire des déclarations fausses ou mensongères à l'autorité judiciaire ou d'inciter quiconque, par quelque moyen que ce soit, à le faire.

21.7. Corruption et incitation à la corruption entre particuliers

Il faut rappeler qu'il est strictement interdit, même par l'intermédiaire d'un tiers, d'offrir, de promettre ou de donner de l'argent ou d'autres avantages qui ne sont pas dus pour qu'une personne accomplisse ou omette un acte en violation des obligations inhérentes à sa fonction ou aux obligations de loyauté (corruption), ceci également lorsque l'offre ou la promesse n'est pas acceptée (induction).

De même, il est formellement interdit de solliciter ou de recevoir, pour soi ou pour autrui, même par l'intermédiaire d'un tiers, de l'argent ou d'autres avantages non échus, ou d'accepter la promesse, d'accomplir ou d'omettre un acte en violation des obligations inhérentes à sa fonction ou ses obligations de fidélité (corruption passive), même lorsque la sollicitation n'est pas acceptée (induction).

En cas de réception d'offres ou de promesses d'argent ou d'autres avantages de tiers, non seulement elles doivent être fermement refusées, mais la circonstance doit également être immédiatement signalée à son supérieur.

21.8. Intermédiation illicite et exploitation du travail

La Société rejette toute activité visant à recruter de la main-d'œuvre dans le but de la faire travailler pour des tiers dans des conditions d'exploitation, en profitant de l'état de besoin des travailleurs.

La Société n'utilise, n'embauche ou n'emploie pas de main-d'œuvre, même à travers les activités d'intermédiation visées ci-dessus, soumettant les travailleurs à des conditions d'exploitation et profitant de leur état de besoin.

La Société garantit : i) des salaires conformes à la législation en vigueur et aux conventions collectives nationales et territoriales correspondantes, proportionnels à la qualité et à la quantité du travail effectué ; ii) le respect des dispositions relatives au temps de travail, au repos, aux congés et aux jours fériés ; iii) le respect des règles d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail ; iv) l'absence de cas de soumission du travailleur à des conditions de travail, des méthodes de surveillance ou des situations d'hébergement dégradantes (le cas échéant).

Toute personne ayant connaissance de comportements contraires à ce qui précède, par exemple effectués par des tiers ayant des relations avec la Société (par exemple des fournisseurs), doit le signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique.

21.9. Immigration clandestine

La Société rejette toute activité visant à promouvoir, diriger, organiser, financer ou effectuer le transport d'étrangers sur le territoire de l'État, ou à se livrer à des actes visant à provoquer illégalement leur entrée sur le territoire de l'État, ou d'un autre État de dont la personne n'est pas citoyenne ou n'a pas de titre de séjour permanent.

Toute personne ayant connaissance de comportements contraires à ce qui précède, par exemple effectués par des tiers ayant des relations avec la Société (par exemple des fournisseurs), doit le signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique.

21.10. Racisme et xénophobie

La Société rejette toute activité de propagande d'idées fondée sur la supériorité ou la haine raciale ou ethnique, ou toute activité visant à commettre ou incitant à commettre des actes de discrimination pour des raisons raciales, ethniques, nationales ou religieuses.

La Société rejette également toute initiative visant à commettre ou inciter à commettre des violences ou des actes de provocation à la violence pour des raisons raciales, ethniques, nationales ou religieuses.

Le personnel doit absolument s'abstenir de se livrer à des comportements racistes ou xénophobes (tels que décrits ci-dessus), également en évitant de participer et/ou d'assister à des organisations, associations, mouvements ou groupes qui ont pour but d'inciter à la discrimination pour des raisons raciales, ethniques ou nationales ou religieuses.

Une attention particulière doit être portée aux attitudes de minimisation des questions relatives à la Shoa, au génocide, aux crimes contre l'humanité, aux crimes de guerre, tels que définis par les articles 6, 7 et 8 du Statut de la Cour Pénale Internationale.

21.11. Droit d'auteur et propriété industrielle et intellectuelle

La Société reconnaît l'importance des droits de propriété industrielle et intellectuelle, y compris le droit d'auteur, en tant que stimulus à l'innovation, moyen de protéger les investissements dans la recherche et le développement et l'équité du jeu de la concurrence.

La Société garantit donc le respect constant et ponctuel des règles protégeant le droit d'auteur et la propriété industrielle et intellectuelle, et condamne tout acte de contrefaçon et/ou d'utilisation illégale des droits de propriété intellectuelle et industrielle d'autrui, y compris, à titre d'exemple, l'utilisation non autorisée ou la contrefaçon de marques et autres signes distinctifs, l'utilisation non autorisée d'inventions brevetées, la contrefaçon de dessins et modèles industriels, ainsi que les actes de publication, de reproduction (permanente ou temporaire, totale ou partielle), de transcription, d'exécution, de diffusion, de communication au public, de traduction, d'adaptation, de prêt, de location, des œuvres de tiers (y compris les logiciels) sans l'autorisation du titulaire des droits d'auteur correspondants.

Vimec interdit aux Destinataires d'entretenir des relations avec des sujets (physiques ou juridiques) dont il est connu ou soupçonné qu'ils exercent des activités illégales avec référence aux types de délits contre l'industrie et le commerce.

Il faut signaler à nouveau que toutes les déclarations publiques faites au nom de la Société (y compris celles contenues dans le matériel publicitaire ou promotionnel, les déclarations de vente, les garanties) doivent toujours être véridiques, fondées sur des motifs raisonnables et non trompeuses.

La Société condamne l'achat et, surtout, la cession à des tiers, de marchandises non conformes aux caractéristiques indiquées ou convenues, de contrefaçon, caractérisées par de faux signes et/ou portant atteinte aux droits d'autrui, ou de marchandises portant des indications ou des noms infidèles.

Il est interdit d'entretenir des relations commerciales avec des sujets (physiques ou juridiques) dont il est connu ou suspecté qu'ils réalisent des activités illégales avec référence aux types de délits contre l'industrie et le commerce.

Il est interdit de commettre des actes qui, entraînant des violences et/ou des menaces, pourraient porter atteinte aux droits d'autrui au libre exercice de l'industrie ou du commerce, et à la libre concurrence.

21.12. Matériel pornographique et pédopornographique

Il est interdit d'utiliser les structures et outils de l'entreprise pour encourager, de quelque manière que ce soit - à l'échelle nationale ou internationale - la circulation de matériel pornographique (notamment pédopornographique) ainsi que de le conserver dans les locaux ou les actifs (par exemple des ordinateurs) de la Société ou en tout lieu qui, en tout état de cause, est attribuable à la Société.

21.13. Crime organisé et terrorisme

Il est interdit de promouvoir le crime organisé, national et transnational, sous quelque forme que ce soit.

Dans les relations à caractère international, la Société s'efforce d'assurer que toutes les relations, y compris à caractère commercial, avec des sujets opérant au niveau international, se déroulent dans le plein respect de la loi.

À cet effet, la Société prendra les précautions nécessaires pour vérifier la fiabilité de ces opérateurs, ainsi que l'origine légitime des capitaux et les moyens utilisés par ces derniers dans le cadre des relations existant avec cette dernière. Parallèlement, la Société, si elle souhaite entreprendre une opération supranationale, qui implique notamment un investissement de ses propres capitaux dans des actifs ou des sociétés étrangères, adoptera toutes les mesures et contrôles préventifs nécessaires afin de vérifier l'exactitude et la légitimité de la transaction.

La Société rejette toute forme de terrorisme et adopte, dans le cadre de son activité, des mesures appropriées pour prévenir le danger d'implication (même indirecte) dans toute activité pouvant avoir un but terroriste pour quelque raison que ce soit. À cette fin, la Société n'établira aucune relation de nature commerciale ou de travail avec des sujets, personnes physiques ou morales, impliqués dans des actes de terrorisme, de même qu'elle ne financera ni en aucun cas facilitera aucune activité de sujets qui effectuent des activités à des fins terroristes pour quelque raison que ce soit.

ARTICLE 22. SANCTIONS ET CONTROLE

22.1 Sanctions

Les Destinataires doivent se conformer scrupuleusement aux obligations qui leur sont imposées par la Loi et les règlements et, chacun pour leur poste, observer les dispositions particulières du présent Code Éthique.

Les principes exprimés dans le Code Éthique font partie intégrante des conditions régissant les relations de travail en tant qu'expression du comportement que les Destinataires sont tenus d'observer, en vertu des lois civiles et pénales en vigueur et des obligations établies par la négociation collective.

Les Destinataires qui enfreignent ce Code seront soumis à des sanctions spécifiques conformément au système disciplinaire prévu par le Modèle d'Organisation et de Gestion adopté par la Société, dont le Code fait partie intégrante, qui sont conformes à celles prévues par la Convention Collective Nationale du Travail (CCNL) applicable.

22.2 Contrôle interne

Dans l'administration de la Société, les principes de *corporate governance* les plus appropriés sont observés pour garantir la meilleure réalisation des activités dans le respect des règles de bonne gouvernance d'entreprise et des dispositions du Code.

Le système de contrôle interne adopté par la Société, dont l'efficacité est appréciée par le Conseil d'Administration, doit être orienté vers l'adoption d'outils et de méthodologies visant à prévenir et combattre les risques potentiels, visant à garantir : i) l'efficacité et l'efficience des processus opérationnels ; ii) l'exactitude des rapports ; iii) le respect de la réglementation applicable. Enfin, la sauvegarde du patrimoine de l'entreprise et la lutte contre la fraude doivent être garanties.

Le Code Éthique est un outil pour atteindre les objectifs du Système de Contrôle Interne, qui doit être mis à la disposition de tous les destinataires et pour lequel une formation appropriée doit être réalisée.

Le *management* doit s'assurer en permanence du respect de la conduite avec ce qui est indiqué dans le Code et, si nécessaire, effectuer des programmes de vérification spéciaux. Tous les Destinataires doivent participer activement, le cas échéant, aux activités d'*auditing* de la conformité au Code.

La Société condamne tout comportement visant à empêcher ou à entraver, y compris par la dissimulation de documents ou autres dispositifs appropriés, l'exercice des activités de contrôle ou de révision légalement attribuées aux actionnaires, aux personnes morales, au responsable du contrôle légal des comptes, aux mandatés pour exercer les activités d'audit par le groupe auquel ils appartiennent.

22.3 Signalement des violations

La Société exige des Destinataires qu'ils observent strictement les dispositions du présent Code.

Si un Destinataire a connaissance de situations, ne serait-ce que potentiellement illégales ou contraires aux principes exprimés par le présent Code Éthique, il doit intervenir pour en informer immédiatement les sujets désignés pour le recevoir et selon les modalités appropriées, telles que décrites ci-dessous : la non observation du devoir de se conformer à l'obligation d'information peut faire l'objet de sanctions disciplinaires (signalement).

Il faut signaler d'emblée que les représailles ou actes discriminatoires, directs ou indirects, à l'encontre des lanceurs d'alerte pour des motifs liés, directement ou indirectement, à l'information sont interdits : Vimec garantit donc immédiatement qu'aucune représaille ne sera mise en œuvre par la Société suite au signalement.

Puisque les relations entre les Destinataires, à tous les niveaux, doivent être fondées sur des critères et des conduites de justesse, de loyauté et de respect mutuel : Vimec sanctionnera l'abus du devoir d'information régi par cet article à des fins d'émulation ou de représailles.

Le personnel de l'entreprise peut informer son supérieur et/ou la Direction des Ressources Humaines (Gestion des Ressources Humaines) des violations du Code Éthique et/ou il peut informer l'Organisme de Vigilance.

Les Destinataires peuvent contacter l'Organisme de Vigilance, via les canaux de communication dédiés à ce dernier, comme indiqué dans le Modèle (Partie Générale) auquel il est fait référence. En particulier, pour communiquer avec l'Organisme de Vigilance, l'adresse email dédiée pourra être utilisée, telle que communiquée et diffusée par la Société, et/ou les canaux de communication pour le « whistleblowing » établi par le Modèle (et rendus publics par la Société).

Les signalements reçus par l'Organisme de Vigilance, par tout canal (courriel dédié ou canaux d'alerte) seront, en tout état de cause, examinés et traités par ce dernier avec la plus grande confidentialité. L'organisme de Vigilance évalue les signalements reçus et toutes les mesures qui en découlent, a le droit d'entendre l'auteur du signalement et/ou la personne responsable de la violation alléguée et doit justifier ses décisions par écrit. L'Organisme peut proposer à la direction l'imposition de sanctions pour les violations commises, si elles sont constatées.

Chaque Destinataire doit coopérer pleinement à toute enquête menée en relation avec des violations du Code, en maintenant la plus stricte confidentialité quant à l'existence de telles enquêtes.

ARTICLE 23. EFFICACITE ET DIFFUSION DU CODE ÉTHIQUE

Ce Code est adopté, par résolution du Conseil d'Administration de la Société, avec effet immédiat, et toute mise à jour, modification ou intégration à ce Code doit être approuvée par le Conseil d'Administration de la Société.

Le Code Éthique doit être porté à la connaissance des Destinataires par des moyens appropriés, ainsi que les modalités de réalisation des signalements ci-dessus. Dans tous les cas, le Code Éthique et ses mises à jour seront disponibles au format électronique, ainsi que sur l'intranet de l'entreprise, dans une section spéciale dédiée, également sur le site Web de l'entreprise, afin que tous les Destinataires et tiers puissent en avoir une connaissance complète.

Ce Code est transmis aux filiales, y compris étrangères, où il constituera une ligne directrice pour l'adoption de politiques, procédures et instructions de fonctionnement respectant les principes contenus dans ce document.
