



Groupe Pusterla 1880

CODE ETHIQUE

DOC-G011 (Fr)
V° A (09/2019)

Page 1 / 17

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION ET OBJECTIFS	Page 2
2. BÉNÉFICIAIRES ET CHAMP D'APPLICATION	Page 2
3. PRINCIPES ET VALEURS	Page 3
4. COMPORTEMENT EN AFFAIRES	Page 6
5. RELATIONS AVEC LE PERSONNEL	Page 9
6. TRANSPARENCE DES COMPTES ET CONTRÔLES INTERNES	Page 10
7. SECURITE SANITAIRE ET ENVIRONNEMENT	Page 12
8. CONFIDENTIALITÉ	Page 12
9. MISE EN OEUVRE DU CODE	Page 14
LES DIX PRINCIPES DU PACTE MONDIALE DE L'ONU	Page 16

Approuvé à la réunion du conseil d'administration de Pusterla 1880 S.p.A. du 00 / 00 / 2019

Roberto MARINI

Luca MEANA



Groupe Pusterla 1880

CODE ETHIQUE

DOC-G011 (Fr)
V° A (09/2019)

Page 2 / 17

1. INTRODUCTION ET OBJECTIFS

Ce code Ethique (ci-après dénommé le "Code") exprime clairement les valeurs et les responsabilités incombant au groupe Pusterla 1880 et à toutes les sociétés qu'il contrôle directement ou indirectement en Italie et dans tous les pays dans lequel le groupe opère.

Dans la conduite de ses affaires, Pusterla 1880 reconnaît, accepte, partage et assume la nécessité de prendre en compte les intérêts légitimes des parties impliquées dans l'activité (ci-après dénommé les "parties prenantes").

Les engagements et les responsabilités éthiques de Pusterla 1880, visent également à travers ce code à créer de la satisfaction pour ses clients, de la valeur pour les actionnaires et du développement professionnel pour les employés et collaborateurs. Le code constitue donc un ensemble de principes dont le respect par tous ceux à qui il est adressé revêt une importance fondamentale pour le bon fonctionnement, la fiabilité de la gestion et l'image de Pusterla 1880.

Plus précisément, par l'adoption de ce code, Pusterla 1880 a voulu se doter d'un outil permettant de prévenir les comportements illicites, ou éthiquement incorrects, de la part de ceux qui travaillent au nom et pour le compte de la Société.

Dans le cas où une réglementation nationale ou une réglementation applicable concerne le même sujet que le Code, le standard le plus élevé ou le plus restrictif des deux doit être appliqué. Si ce code se trouve en contradiction avec une loi applicable, c'est la loi qui doit être appliquée.

Lors de la rédaction de ce code, les 10 principes du pacte mondiale de l'ONU et les principes et le contenu du code d'éthique adopté par le syndicat professionnel Italien du GIFASP (issu de l'Assografici, association nationale italienne des industries graphiques de transformation du papier), ont également été pris en compte. L'ensemble des 10 principes du pacte mondial de l'ONU (Global compact) sont rappelés en annexe. Le code de déontologie du GIFASP est disponible sur le site Web de l'Association www.gifasp.com.

2. BÉNÉFICIAIRES ET CHAMP D'APPLICATION

Les principes et les dispositions du Code sont contraignants pour les responsables de la société, les employés, les travailleurs temporaires, les consultants et les collaborateurs à quelque titre que ce soit, les mandataires, avocats et autres personnes qui peuvent agir pour le groupe, dans tous pays où Pusterla 1880 opère, dans le cadre de ses fonctions et de ses responsabilités (définis ci-après conjointement par "employés de Pusterla" ou "bénéficiaires"). Les principes qui sous-tendent le code



de déontologie s'étendent aux relations entre Pusterla 1880 et ses partenaires commerciaux, consultants et fournisseurs, conformément à la législation en vigueur.

Pusterla 1880 s'engage à promouvoir la connaissance du Code auprès de tous les employés de Pusterla 1880 et des parties prenantes et à veiller au respect du Code, en fournissant des outils et des procédures adéquats pour l'information, la prévention et le contrôle et en mettant en place le cas échéant des mesures correctives.

3. PRINCIPES ET VALEURS

3.1 RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Le respect des droits de l'homme est fondamental pour la durabilité de Pusterla 1880 et des communautés dans lesquelles il opère. Pusterla 1880 s'engage à ce que les personnes soient traitées avec dignité et respect, dans le respect des lois en vigueur dans les pays où il opère. La politique de Pusterla 1880 en matière de droits de l'homme est guidée par les principes internationaux relatifs aux droits de l'homme énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail sur les principes et droits fondamentaux au travail, le Pacte mondial des Nations Unies et les Principes directeurs de Nations Unies.

En particulier, il reconnaît et s'engage à respecter les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies, les valeurs les plus élevées que l'Organisation des Nations Unies recommande aux entreprises, en tant que synthèse des documents les plus importants partagés au niveau international en matière de droits de l'homme et des travailleurs, de respect de l'environnement et de lutte contre la corruption. Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies sont intégralement repris en annexe de ce Code et en font partie intégrante.

Pusterla 1880 s'engage à collaborer et à encourager ses fournisseurs à respecter les principes susmentionnés et à adopter des politiques similaires dans le cadre de leurs activités.

Pusterla 1880 s'engage à identifier, prévenir et atténuer tout impact négatif sur les droits humains découlant de ses activités ou en résultant ou, le cas échéant, à adopter des processus de diligence raisonnable et d'atténuation.

3.2 RESPECT DES LOIS ET REGLEMENTS EN VIGUEUR

Pusterla 1880 respecte et applique les lois en vigueur dans les États dans lesquels le groupe exerce ses activités, ainsi que les principes éthiques connus et conformes aux normes internationales dans la conduite des affaires. Dans la poursuite de cet objectif, les employés de Pusterla doivent être conscients de la valeur éthique de leurs actes et ne doivent pas rechercher un profit personnel ou



professionnel au détriment du respect absolu des lois et des principes du présent Code. Aucun comportement illégal ne peut être toléré de quelque manière que ce soit.

3.3 QUALITÉ DE SERVICE ET ÉTHIQUE DES ENTREPRISES

Toutes les activités de Pusterla 1880 doivent être menées avec honnêteté, intégrité, justesse et bonne foi, dans le respect des intérêts légitimes des parties prenantes et des communautés dans lesquelles Pusterla 1880 opère.

Ces objectifs sont réalisés en développant leurs activités selon les normes de qualité les plus élevées, dans une logique d'efficacité et de marchés ouverts, en préservant une concurrence loyale avec les autres opérateurs et en s'abstenant de tout comportement collusif et abusif au détriment des clients, d'autres entreprises ou de tiers.

3.4 CONFORMITÉ ET TRANSPARENCE

La conduite des affaires et des activités commerciales de Pusterla 1880 doit se dérouler dans un cadre de transparence, d'honnêteté, d'équité, de bonne foi et dans le strict respect des règles établies pour la protection de la concurrence.

Toutes les formes de discrimination, de corruption, de travail forcé ou de travail des enfants sont proscrites. Une attention particulière est accordée à la reconnaissance et à la sauvegarde de la dignité humaine, à la liberté et à l'égalité, à la protection des libertés du travail et des syndicats, à la santé, à la sécurité, à l'environnement et à la biodiversité, ainsi qu'au système de valeurs et les principes de transparence, d'efficacité énergétique et de développement durable, tels qu'énoncés par les institutions et par les conventions internationales.

Dans ses relations commerciales, Pusterla 1880 observe les principes de loyauté, d'équité, de transparence, d'efficacité et d'ouverture des marchés, sans distinction d'importance de l'entreprise. Toutes les actions, opérations et négociations menées et de manière générale, les comportements mis en œuvre par les employés de Pusterla dans l'exercice de leurs activités au travail sont inspirés par le maximum de précision, d'exhaustivité et de transparence des informations ainsi que sur la clarté et la véracité des documents comptables, conformément à la législation en vigueur et aux procédures internes.

Les actes de bonne relation commerciale, tels que cadeaux ou invitations, sont autorisés lorsqu'ils ont une valeur modeste, qu'ils ne peuvent en aucun cas nuire à l'intégrité ou à la réputation de l'une des parties et ne peuvent pas être interprétés par un observateur impartial comme faisant bénéficier d'avantages de manière inappropriée. Dans tous les cas, ce type de dépense doit toujours être autorisé par le responsable hiérarchique suivant les procédures en vigueur.



3.5 COMMUNAUTÉS LOCALES

Pusterla 1880 contribue activement à la promotion du développement socio-économique et de la qualité de la vie dans les communautés dans lesquelles le groupe est actif et à la formation du capital humain et du développement local, tout en exerçant ses activités d'une manière compatible avec une pratique correcte commerciale irréprochable.

Pusterla 1880 reconnaît son impact sur les communautés dans lesquelles il opère. Pusterla 1880 s'est engagé à impliquer les parties intéressées de ces communautés afin de s'assurer qu'elles soient entendues et de prendre en compte leurs opinions dans la conduite de ses activités. Le cas échéant, la Société s'engage à maintenir un dialogue avec les parties intéressées sur les questions de droits de l'homme liées à notre entreprise. Nous pensons que les problèmes locaux sont traités de manière plus appropriée au niveau local. Nous nous engageons également à créer des opportunités économiques et à être de force de proposition dans les communautés dans lesquelles nous opérons par le biais d'initiatives locales pertinentes.

3.6 EVALUATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET RESPECT DES DIVERSITES

Pusterla 1880 privilégie un environnement de travail fondé sur le respect, l'équité et la collaboration et guidé par l'expérience acquise dans ses domaines de compétence, permettant l'implication et la responsabilisation des employés et des collaborateurs, eu égard aux objectifs à atteindre.

Pusterla 1880 encourage la création d'un environnement caractérisé par un fort sens de l'intégrité éthique, étant convaincu que cela contribue de manière décisive à l'efficacité des politiques et des organisations, ceci en influençant les comportements de chacun à œuvrer dans cette direction sans y être contraint par un système de supervision complexe. Toutes les activités de Pusterla 1880 doivent être exercées avec engagement et rigueur professionnelle, avec le devoir de fournir des contributions professionnelles correspondant aux fonctions et responsabilités attribuées et d'agir de manière à protéger le prestige et la réputation de Pusterla 1880.

Pusterla 1880 favorise le développement continu des compétences techniques et professionnelles des ressources humaines dans le but de protéger et d'accroître leur valeur.

Notre entreprise apprécie la diversité des personnes avec lesquelles elle travaille ainsi que leurs contributions. Nous sommes engagés depuis longtemps en faveur de l'égalité des chances et contre toutes les discriminations et le harcèlement. Nous nous engageons à maintenir un lieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement fondé sur la race, le sexe, la couleur, l'origine nationale ou sociale, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'opinion politique ou tout autre statut protégé par la loi en vigueur. Le recrutement, l'embauche, le placement, la formation, la rémunération



et l'avancement au sein de notre entreprise reposent sur les qualifications, les performances, les compétences et l'expérience. Indépendamment des caractéristiques ou du statut personnel, notre société ne tolère pas les comportements irrespectueux ou inappropriés, les traitements inéquitables ou les représailles. Le harcèlement est inacceptable sur le lieu de travail et dans toute situation de travail même en dehors du lieu de travail. Ces principes s'appliquent non seulement aux employés de l'entreprise, mais également aux partenaires commerciaux avec lesquels nous travaillons.

3.7 LA CHARTE ÉTHIQUE DE L'EMBALLAGE

Pusterla 1880 encourage et participe à des initiatives visant à favoriser un système dans lequel le consommateur est placé au centre de la conception, la production, l'utilisation et la consommation de l'emballage

À cette fin, Pusterla 1880 a adhéré au projet "Carta Etica del packaging", né de la rencontre entre le monde de la recherche universitaire, l'édition sectorielle, les associations représentant les entreprises et qui a abouti à un document ouvert qui sollicite l'engagement de tous ceux qui participent à la conception, à la production et à l'utilisation des emballages. Pusterla 1880, en tant que signataire du projet, s'est engagé à respecter les dix points de la Charte, à assurer une diffusion appropriée et à proposer des initiatives pour promouvoir son contenu. Le contenu de la Charte est disponible sur le site Web www.cartaeiticadelpackaging.org.

4. COMPORTEMENT DANS LES AFFAIRES

4.1 RELATIONS AVEC L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Par Administration Publique (ci-après "AP"), nous entendons toute entité publique, ainsi que toute personne physique ou morale qui agit en tant qu'agent public ou fonctionnaire, ou en tant que membre ou responsable d'un organisme de la Communauté européenne ou d'un autre État hors CE. La définition inclut également les personnes à titre privé qui, pour des raisons de nature politique ou économique, remplissent une fonction publique visant à protéger la protection des intérêts généraux. Dans leurs relations avec l'AP, les bénéficiaires favorisent des relations respectueuses des principes éthiques énoncés dans le présent code, en particulier des principes d'indépendance et de transparence. Les relations avec les responsables de l'AP sont limitées aux services de l'entreprise en charge et dûment autorisés conformément aux lois et règlements en vigueur et ne peuvent en aucune manière compromettre l'intégrité et la réputation de l'entreprise. Les formes commerciales d'aide financière ou autre ne sont pas autorisées pour aucun organisme public ni ses représentants, ni les membres de leur famille ou leurs proches. Il est interdit à tous les personnels de Pusterla 1880 de promettre ou de fournir des faveurs ou des avantages économiques de quelque nature que ce soit



pour favoriser la réalisation des intérêts de l'entreprise. De telles prescriptions ne peuvent être contournées en ayant recours à différentes formes de contribution comme le parrainage, mission, conseil, publicité, etc., poursuivant les mêmes buts illicites que ceux mentionnés ci-dessus.

Les actes de courtoisie tels que les cadeaux ou les gratifications sont autorisés, dans la mesure où ils ont une valeur modeste et peuvent être considérés comme usuels du fait des pratiques commerciales et, dans tous les cas, ne pas compromettre l'intégrité et la réputation de Pusterla 1880 et ne pas influencer sur l'indépendance de jugement du destinataire. Cette norme s'applique également dans les pays où l'offre de cadeaux de grande valeur est une coutume. Si les destinataires reçoivent des demandes ou des propositions de prestations émanant d'agents publics, ils doivent suspendre immédiatement la relation et en informer leur responsable.

Il est également interdit d'affecter des fonds à des fins autres que celles pour lesquelles des contributions, subventions ou prêts ont été accordés par l'État ou par un autre organisme public ou par la Communauté européenne, même de valeur et / ou de montant modeste.

En ce qui concerne les relations avec les autorités judiciaires, Pusterla 1880 s'engage à coopérer activement afin de répondre aux besoins éventuels de l'autorité judiciaire elle-même et s'abstient de tout comportement inapproprié à l'égard des parties en cause ni d'influencer sur la manière dont l'autorité judiciaire fonctionne et agit.

4.2 CONFLIT D'INTÉRÊTS

Les bénéficiaires poursuivent les objectifs et les intérêts généraux de Pusterla 1880 dans l'exercice de leurs activités et / ou fonctions, dans le respect des lois en vigueur et du présent Code.

Les destinataires sont tenus d'éviter toute situation et de s'abstenir de toute activité susceptible de contrecarrer un intérêt personnel dans l'intérêt de Pusterla 1880 ou susceptible de nuire à la capacité de prendre des décisions impartiales et objectives dans l'intérêt de la société elle-même. Tous les employés et collaborateurs doivent éviter les situations pouvant donner lieu à des conflits d'intérêts.

De même, ils doivent s'abstenir de tirer un avantage personnel du poste, des informations et de la discrétion associés à leur fonction.

Tous les employés et collaborateurs ont l'obligation de signaler à leurs supérieurs directs les éventuelles situations de conflit d'intérêts dans lesquelles ils pourraient être impliqués.

4.3 RELATIONS AVEC LES CLIENTS

Dans ses relations avec ses clients, Pusterla fonde son comportement sur des critères de transparence, d'exactitude, d'honnêteté, d'efficacité et de professionnalisme et sur le respect des règles protégeant une concurrence loyale.



Groupe Pusterla 1880

CODE ETHIQUE

DOC-G011 (Fr)
V° A (09/2019)

Page 8 / 17

Les employés de Pusterla sont dans l'obligation de:

- observer les procédures internes de gestion de la relation client;
- fournir, avec efficacité et courtoisie, dans les limites des dispositions contractuelles, des services de haute qualité répondant aux attentes et aux besoins raisonnables du client;
- fournir des informations précises et complètes sur les produits et services afin que le client puisse prendre des décisions éclairées.

Les contrats conclus avec les clients et toutes les formes de communication et de relations clients, y compris les messages publicitaires, doivent être conformes aux dispositions de la loi et répondre à des critères clairs et complets, évitant ainsi le recours à des pratiques trompeuses et / ou incorrectes.

La Société s'engage à maintenir une confidentialité totale en ce qui concerne les informations confidentielles concernant ses clients.

4.4 RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

Pusterla 1880 s'engage à rechercher auprès des fournisseurs et des collaborateurs externes le professionnalisme et l'engagement appropriés pour partager les principes et les contenus de ce Code et encourage la construction de relations durables en vue de l'amélioration progressive des performances en matière de protection et de promotion des principes et des contenus du Code.

Dans les appels d'offres, les marchés publics et, en général, la fourniture de biens et / ou de services externes (y compris les consultants, agents, etc.), les employés de Pusterla sont tenus de:

- observer les procédures internes de sélection et de gestion des relations avec les fournisseurs et les collaborateurs externes;
- ne retenir dans la sélection que des critères d'évaluation objectifs selon des méthodes connues et transparentes;
- obtenir la collaboration de fournisseurs et de collaborateurs externes permettant de garantir la satisfaction constante des besoins des clients et des consommateurs dans la limite des attentes légitimes de ceux-ci en termes de qualité, de coût et de délai de livraison;
- utiliser les produits et services fournis par les entreprises du groupe Pusterla 1880 à des conditions concurrentielles et du marché dans la mesure du possible, dans le respect des lois en vigueur et des critères de légitimité des transactions avec des parties liées.

Le coût à payer doit être strictement celui du service indiqué dans le contrat et les paiements ne peuvent en aucun cas être faits pour un sujet autre que la contrepartie contractuelle ou dans un pays tiers autre que celui des parties ou de l'exécution du contrat.



5. RELATIONS AVEC LE PERSONNEL

5.1 GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les ressources humaines sont un facteur clef de l'existence, du développement et du succès d'une entreprise. C'est pour cette raison que Pusterla 1880 protège et valorise les ressources humaines afin d'améliorer et d'accroître les atouts et les compétences de chaque collaborateur, même saisonnier, dans le contexte organisationnel de la société.

Pusterla 1880 offre des chances égales à tous les employés sur la base de leurs qualifications professionnelles et de leurs capacités individuelles, sans aucune discrimination d'âge, de sexe, de religion, d'origine ethnique ou géographique, d'orientation sexuelle, politique ou syndicale. C'est pourquoi Pusterla 1880 s'engage à adopter des critères d'impartialité, de mérite, de compétence et de professionnalisme pour toute décision relative aux relations de travail avec ses employés et collaborateurs de quelque type que ce soit, exerçant leurs activités dans les mêmes conditions et dans le respect des négociations collectives en vigueur.

L'environnement de travail sera fondé sur la collaboration mutuelle et encouragera l'esprit d'équipe tout en respectant la personnalité de chacun et devra être exempt de préjugé, d'intimidation, ou de conditionnement illicite.

Pusterla 1880 rémunère ses employés de manière équilibrée avec le secteur et le marché du travail local. Pusterla 1880 respecte scrupuleusement les lois et la négociation collective applicable aux salaires, à la durée du travail, aux heures supplémentaires et aux avantages.

5.2 TRAVAIL DES ENFANTS ET TRAVAIL FORCÉ

Pusterla 1880 interdit l'utilisation de toute forme de travail des enfants ou de travail forcé. Pusterla 1880 ne confirme aucun contrat avec des fournisseurs ou des sous-traitants qui les utilisent.

Pusterla 1880 interdit l'emploi de personnes de moins de 18 ans dans une position pour laquelle ce travail serait considéré comme étant dangereux. Il interdit également d'employer des personnes de moins de 16 ans.

5.2 LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Pusterla 1880 respecte le droit de ses employés d'adhérer ou non, de constituer ou non, de s'affilier ou non à un syndicat, sans crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement. Lorsque les employés sont représentés par un syndicat légalement reconnu, Pusterla 1880 s'engage à établir un dialogue constructif avec ses représentants librement choisis. La Société s'engage à négocier de bonne foi avec ces représentants. Pusterla 1880 organise des réunions régulières avec les représentants des



employés pour discuter ouvertement et honnêtement des performances de l'entreprise et résoudre les problèmes éventuels.

5.3 ABUS DE SUBSTANCES ALCOOLIQUES OU STUPEFIANTES

La politique de Pusterla 1880 est de créer et de maintenir un environnement de travail sûr, sain et productif pour tout le personnel.

Pusterla 1880 est conscient que l'abus (ou l'usage abusif) d'alcool, de drogues et d'autres substances similaires par leurs employés et / ou les collaborateurs tiers nuit à leur capacité de travailler efficacement et peut avoir des conséquences graves pour eux-mêmes, mais aussi sur la sécurité, l'efficacité et la productivité des autres employés et de la société.

Il est par conséquent interdit de détenir, consommer, offrir ou transférer pour quelque raison que ce soit des stupéfiants ou des substances ayant un effet similaire, pendant la durée du travail et sur le lieu de travail.

5.4 TABAGISME

Fumer est nocif non seulement pour ceux qui l'utilisent, mais il compromet également la santé et la sécurité de l'environnement de travail. Pour cette raison, il est interdit de fumer dans les locaux de Pusterla 1880 afin de protéger la santé sur le lieu de travail et de respecter les personnes qui y travaillent.

Pusterla 1880 est favorable aux initiatives volontaires destinées aux personnes qui souhaitent décourager le tabagisme et prend particulièrement en considération la condition de ceux qui ressentent un malaise physique en raison de la présence de fumée et qui souhaitent être préservées du contact avec le "tabagisme passif" sur le lieu de travail.

6. TRANSPARENCE DES COMPTES ET CONTRÔLES INTERNES

6.1 TRANSPARENCE DE LA COMPTABILITÉ

La Société Pusterla 1880 condamne de la part de tout employé, toute conduite visant à altérer la clarté, l'exactitude et la véracité des données et informations contenues dans les états financiers, dans les rapports ou dans les autres communications de l'entreprise requises par la loi, adressées aux actionnaires, au public et aux entreprises ainsi qu'à la société chargée de l'audit des comptes. Toutes les personnes appelées à effectuer les actes susmentionnés sont tenus de vérifier, avec toute la diligence requise, l'exactitude des données et des informations. Tous les postes du bilan, dont la détermination et la quantification supposent des appréciations discrétionnaires des départements /



services en charge, doivent être étayés par une documentation appropriée et par des choix légitimes et partagés.

Tout type de transaction corporative susceptible de causer des dommages injustes aux créanciers est interdit. Il est interdit de se livrer à tout comportement visant à nuire à l'intégrité des actifs de l'entreprise. Il est également interdit d'accomplir tout acte, simulé ou frauduleux, visant à influencer les décisions des membres de l'assemblée des actionnaires et d'obtenir une résolution différente de celle qui aurait été prise.

Pour chaque opération, une documentation adéquate relative à l'activité réalisée est conservée dans les registres, afin de permettre:

- un enregistrement comptable aisé;
- l'identification des différents niveaux de responsabilité;
- la reconstitution exacte de la transaction, la vérification du processus décisionnel, l'autorisation et l'exécution de celle-ci afin de réduire la probabilité d'erreurs d'interprétation.

Chaque enregistrement doit refléter exactement ce qui résulte des pièces justificatives, afin de pouvoir passer à tout moment à l'exécution de contrôles qui certifient les caractéristiques et les objectifs de l'opération et permettent d'identifier qui a autorisé, effectué, enregistré, vérifié la dite opération. Les employés de Pusterla ont pour responsabilité de s'assurer que la documentation est facilement traçable et ordonnée en fonction de critères logiques.

Les personnels de Pusterla qui ont connaissance d'omission, de falsification, de négligence de la comptabilité ou sur la documentation à partir desquels sont fondés les enregistrements comptables sont tenues de signaler les faits à leur supérieur hiérarchique ou à leur responsable des ressources humaines.

6.2 CONTRÔLES INTERNES

La volonté de Pusterla 1880 est de susciter à tous niveaux une culture caractérisée par la conscience de l'existence de contrôles et l'adoption d'une mentalité orientée vers l'exercice du contrôle. L'attitude à l'égard des contrôles et audits doit être positive pour la contribution qu'ils apportent à l'amélioration de l'efficacité.

Les contrôles internes désignent tous les outils nécessaires ou utiles pour diriger, gérer et vérifier les activités de l'entreprise dans le but de garantir le respect des lois et des procédures de l'entreprise, de gérer efficacement les activités et de fournir des données comptables et financières précises et complètes.

La responsabilité de la mise en place d'un système de contrôle interne efficace est commune à tous les niveaux de la structure organisationnelle; par conséquent, tous les employés, dans le cadre des fonctions exercées, sont responsables du fonctionnement correct du système de contrôle.



Chacun doit se sentir responsable des actifs de l'entreprise (matériels et immatériels) qui sont essentiels à l'activité exercée. Aucun personnel de Pusterla ne peut utiliser de manière inappropriée les actifs et les ressources de Pusterla 1880 ou permettre à d'autres de le faire.

7. SECURITE SANITAIRE ET ENVIRONNEMENT

Pusterla 1880 promeut la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, de l'environnement et du public, confirmant ainsi le ferme engagement à veiller à ce que les activités se déroulent conformément aux accords et normes internationales et aux lois, règlements, pratiques administratives et aux politiques nationales des pays dans lesquels il opère. La gestion opérationnelle doit faire référence à des critères avancés de protection de l'environnement visant l'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail et des conditions de protection de l'environnement.

Les personnels de Pusterla 1880, dans le cadre de leurs fonctions, participent activement au processus de prévention des risques, de protection de l'environnement et de la sécurité publique ainsi qu'à la protection de la santé et à la sécurité envers eux-mêmes, leurs collègues et les tiers.

La recherche et l'innovation technologique doivent notamment être consacrées à la promotion de produits et de procédés de plus en plus neutres pour l'environnement et caractérisée par une attention toujours croissante portée à la sécurité et à la santé des opérateurs, conformément à la législation en vigueur.

Pusterla appelle également à un respect strict et rigoureux des mesures de prévention des accidents pour les tiers opérant dans ses locaux et veille à ce que ceux qui y ont accès disposent des informations correctes sur la sécurité et soient équipés de manière à pouvoir exercer leurs fonctions en toute sécurité.

8. CONFIDENTIALITE

8.1 PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ INDUSTRIELLE ET INTELLECTUELLE

Pusterla 1880 agit en totale conformité avec les lois sur la propriété industrielle et intellectuelle légitimement détenus par la Société elle-même et par des tiers, ainsi que les réglementations et les conventions, également au sein de la communauté européenne et / ou internationale, pour protéger ces droits. La propriété intellectuelle, les brevets, les marques déposées, les logos, les éléments protégés par le droit d'auteur, les inventions, les secrets commerciaux et autres informations confidentielles internes constituent un atout extrêmement précieux sur lequel repose la force concurrentielle de Pusterla 1880.



Pusterla 1880 encourage également l'innovation et l'évolution technologique du produit et des processus mis en œuvre par ses employés et par des tiers qui travaillent pour la société.

8.2 CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS, DONNÉES ET DOCUMENTS

Toutes les informations et autres données obtenus par un employé de Pusterla 1880 en rapport avec sa fonction sont la propriété exclusive de Pusterla 1880.

Les bénéficiaires ne peuvent utiliser ces informations pour leur propre usage ou celui des membres de leur famille, de leurs connaissances et plus généralement de tiers.

Par conséquent, il est nécessaire de faire particulièrement attention à ne pas divulguer d'informations confidentielles et éviter toute utilisation abusive de ces informations.

Sans préjudice de la transparence des activités menées et des obligations d'information imposées par les dispositions en vigueur, il est du devoir des employés de Pusterla de garantir la confidentialité requise par les circonstances pour chaque information portée à sa connaissance dans le cadre de sa fonction.

Les informations et / ou tout autre type de données ou de documents revêtant un caractère de confidentialité, dans la mesure où ils sont liés aux actes et opérations propres à chaque tâche ou responsabilité, ne doivent pas être divulgués, ni utilisés, encore moins communiqués, sans autorisation expresse.

8.3 PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

Pusterla 1880 s'engage à protéger les informations relatives à ses employés et à des tiers, générées ou acquises dans le cadre de relations commerciales, et à éviter toute utilisation abusive de ces informations.

Pusterla 1880 entend garantir que le traitement des données à caractère personnel effectué au sein de ses propres structures se déroule dans le respect des libertés et des droits fondamentaux, ainsi que de la dignité des personnes concernées, conformément à la législation en vigueur.

Le traitement des données à caractère personnel doit s'effectuer de manière licite et correcte dans tous les cas, seules les données nécessaires à des fins spécifiques, explicites et légitimes sont collectées et enregistrées.

Les données seront stockées pendant une période ne dépassant pas ce qui est nécessaire aux fins de leur utilisation.

Pusterla 1880 s'engage également à adopter des mesures de sécurité appropriées et préventives pour toutes les bases de données dans lesquelles des données personnelles sont collectées et stockées, afin d'éviter les risques de destruction et de perte, d'accès non autorisé ou de traitement non autorisé.



8.4 TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

Les systèmes et équipements informatiques de Pusterla 1880 ne doivent jamais être utilisés pour des sociétés externes, des activités illégales, des jeux d'argent ou de la pornographie. Il est interdit de télécharger ou enregistrer du contenu ou des programmes illégaux ou inappropriés à partir d'Internet sur l'ordinateur de votre entreprise.

Les employés doivent toujours utiliser un logiciel sous licence conformément aux termes du contrat de licence applicable. Il n'est pas permis de vendre, transférer ou mettre à la disposition d'une personne non autorisée un logiciel ou de la documentation associée, concédée sous licence à la Société ou à ses biens.

Les employés de Pusterla ne doivent pas :

- partager leur nom d'utilisateur ou leur mot de passe;
- accéder, télécharger, créer ou transférer des courriels, des documents ou des images offensantes pour d'autres personnes;
- installer ou utiliser du matériel ou des logiciels sur l'un des systèmes de la société, sauf autorisation expresse de l'équipe informatique.

9. MISE EN OEUVRE DU CODE ÉTHIQUE

9.1 CHAMP D'APPLICATION ET STRUCTURES DE CONTROLE

Pusterla 1880 s'engage à assurer:

- la nomination, par le conseil d'administration, d'un organe de surveillance chargé de contrôler le fonctionnement des processus organisationnels et des principes énoncés dans le code éthique;
- la diffusion du code aux bénéficiaires;
- un programme adéquat de formation et de sensibilisation aux questions liées au Code;
- l'approfondissement et la mise à jour du code afin de l'adapter à l'évolution de la société civile et aux réglementations pertinentes pour le Code lui-même;
- la mise à disposition de tous les outils cognitifs et de clarification possibles concernant l'interprétation et la mise en œuvre des règles contenues dans le Code;
- le contrôle lié à toute information de violation des règles de ce Code;
- l'évaluation des faits et la mise en œuvre de sanctions adéquates en cas de violation constatée;
- que personne ne peut faire l'objet de représailles de quelque nature que ce soit pour avoir fourni des informations sur d'éventuelles violations du Code ou des normes de référence.

Les principes et le contenu du code s'appliquent aux personnels et aux activités de Pusterla 1880. Les représentants désignés par Pusterla 1880 au sein des organes des sociétés détenues, des



consortiums et des coentreprises défendent les principes et le contenu du Code dans les domaines de leurs compétences respectives.

D'abord et avant tout, les Administrateurs et la Direction donnent corps aux principes et au contenu du code, en assumant la responsabilité de l'intérieur et de l'extérieur de Pusterla 1880, renforçant la confiance, la cohésion et l'esprit d'équipe, et faisant également par son propre comportement un exemple pour ses collaborateurs et les incitant à observer le Code. Ceci tout en les encourageant à formuler des questions et des suggestions concernant les cas particuliers ou spécifiques.

Pour se conformer pleinement au code, chaque personne peut également contacter directement l'organe de surveillance.

9.2 OBLIGATIONS D'INFORMATION ET SIGNALEMENT DE VIOLATION

Le Code est mis à la disposition des employés de Pusterla conformément à la réglementation en vigueur et peut également être consulté sur les sites Internet et intranet de Pusterla 1880 SpA et de ses filiales.

Chaque personnel de Pusterla est prié de connaître les règles contenues dans le Code et les normes de référence régissant l'activité exercée dans le cadre de sa fonction. Les bénéficiaires sont tenus de:

- s'abstenir de comportements contraires à ces règles;
- sélectionner soigneusement leurs collaborateurs, dans la mesure où leur autorité le permet, et les orienter vers le respect total du Code;
- demander aux tiers avec lesquels Pusterla 1880 est en relation, la confirmation d'avoir connaissance de ce code;
- signaler rapidement conformément aux procédures d'exploitation en vigueur:
 - toute information, rapportée directement indirectement, concernant de possibles violations des règles contenues dans le code;
 - toute demande qui aurait été faite de violer ces règles;
- collaborer avec l'organe de surveillance et avec toutes les structures désignées pour vérifier les infractions éventuelles;
- adopter des mesures correctives immédiates lorsque la situation l'exige et, dans tous les cas, empêcher tout type de représailles.

Pour les employés de Pusterla 1880, la première référence pour clarifier les principes du Code et son application est le supérieur direct, qui peut fournir une réponse ou fournir les coordonnées d'un autre responsable de l'entreprise ou du comité d'éthique. Les questions éthiques doivent être sérieusement abordées et ceux qui sont en responsabilité doivent en faciliter l'application.



En ce qui concerne les signalements de violation, le premier référant doit être le supérieur direct, qui peut mettre en place des mesures correctives et jouer un rôle de médiateur, ou rendre compte du problème au comité d'éthique.

Cependant, le responsable direct n'est pas le seul contact possible. Pour des éclaircissements, ainsi que pour les signalements, les employés peuvent également contacter personnellement le comité d'éthique. Ces canaux sont également ceux de la collecte de tout signalement de violation du Code par des parties prenantes extérieures à l'entreprise.

Pusterla 1880 considère les signalements établis de bonne foi comme un geste de loyauté envers l'entreprise. Il offre aux personnes concernées une protection maximale de la vie privée; ne tolère pas les actes de représailles et punit ceux qui les commettent. Dans le même esprit de loyauté, il est nécessaire que les signalements soient établis sous une forme non anonyme. Le comité d'éthique est également accessible par courrier électronique, aux adresses publiées sur le site www.pusterla1880.com.

9.3 VÉRIFICATION DES SIGNALEMENTS

L'organe responsable de la collecte des signalements et des éclaircissements éventuels, outre les supérieurs hiérarchiques directs, est le comité d'éthique de Pusterla 1880.

Le comité d'éthique est un organe composé d'au moins trois membres, nommés par la société mère Pusterla 1880 S.p.A. Les membres restent en fonction pendant une période limitée définie au moment de leur nomination et sont responsables de:

- répondre aux demandes de clarification du code de déontologie,
- recevoir et examiner les rapports de violation,
- décider d'ouvrir une procédure de vérification des signalements,
- fournir des réponses aux parties impliquées concernant cette décision.

Le comité d'éthique a été créé dans le but de fournir aux employés et aux parties prenantes un canal de communication spécifique sur les questions du code d'éthique.

9.4 VALEUR CONTRACTUELLE

Le respect des règles du Code doit être considéré comme un élément essentiel des obligations contractuelles de toutes les personnes de Pusterla en vertu de la loi applicable et aux fins de cette dernière.

La violation des principes et du contenu du Code peut constituer une violation des obligations principales du contrat de travail ou une infraction disciplinaire, avec toutes les conséquences juridiques, y compris en ce qui concerne le maintien du contrat de travail, et entraîner une indemnisation des dommages qui en découlent.



LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

Les principes du Pacte Mondial relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail et à l'environnement font l'objet d'un consensus universel et s'inspirent des instruments suivants :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement.
- Le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption.

DROITS DE L'HOMME

- PRINCIPE N°1 : LES ENTREPRISES SONT INVITEES A PROMOUVOIR ET A RESPECTER LA PROTECTION DU DROIT INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS DE L'HOMME DANS LEUR SPHERE D'INFLUENCE ;
- PRINCIPE N°2 : A VEILLER A CE QUE LEURS PROPRES COMPAGNIES NE SE RENDENT PAS COMPLICES DE VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME.

NORMES DU TRAVAIL

- PRINCIPE N°3 : LES ENTREPRISES SONT INVITEES A RESPECTER LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET A RECONNAITRE LE DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE ;
- PRINCIPE N°4 : L'ELIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE ;
- PRINCIPE N°5 : L'ABOLITION EFFECTIVE DU TRAVAIL DES ENFANTS ;
- PRINCIPE N°6 : L'ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION.

ENVIRONNEMENT

- PRINCIPE N°7 : LES ENTREPRISES SONT INVITEES A APPLIQUER L'APPROCHE DE PRECAUTION FACE AUX PROBLEMES TOUCHANT L'ENVIRONNEMENT ;
- PRINCIPE N°8 : A ENTREPRENDRE DES INITIATIVES TENDANT A PROMOUVOIR UNE PLUS GRANDE RESPONSABILITE EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT ;
- PRINCIPE N°9 : A FAVORISER LA MISE AU POINT ET LA DIFFUSION DE TECHNOLOGIES RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- PRINCIPE N°10 : LES ENTREPRISES SONT INVITEES A AGIR CONTRE LA CORRUPTION SOUS TOUTES SES FORMES, Y COMPRIS L'EXTORSION DE FONDS ET LES POTS-DE-VIN.