

GOVERNANCE

CODE DE DEONTOLOGIE

0200-SI-001

STATUT D'APPROBATION DU DOCUMENT DE LA SOCIÉTÉ		
NATURE DE LA PUBLICATION	USAGE INTERNE	
STATUT DU DOCUMENT	SIGNATURE (NOM ET INITIALES)	DATE JJ/MM/AA
A - APPROUVÉ SANS COMMENTAIRES. LES TRAVAUX PEUVENT DÉMARRER		
B - APPROUVÉ AVEC LES COMMENTAIRES EN ANNOTATION. L'ENTREPRENEUR PEUT FAIRE PARTIR LES TRAVAUX EN TENANT COMPTE DES COMMENTAIRES DE LA SOCIÉTÉ		
C - NON APPROUVÉ : RÉVISER ET/OU REPRÉSENTER À NOUVEAU. L'ENTREPRENEUR NE PEUT PAS FAIRE PARTIR LES TRAVAUX		
D - REÇU POUR INFORMATION SEULEMENT ET REVISE		

Rév.	Description	Préparé <small>(nom et initiales)</small>	Contrôlé <small>(nom et initiales)</small>	Approuvé <small>(nom et initiales)</small>	Date <small>JJ/MM/AA</small>
00	Adopté par le Conseil d'administration dans la séance du 28 avril 2012				28/04/2012
DOCUMENT REVISIONS					

Ce document est la propriété de SICIM spa qui sauvegardera ses droits selon les dispositions civiles et pénales de la loi.

GOUVERNANCE

SOMMAIRE

SECTION I – PRÉAMBULE ET PRINCIPES FONDAMENTAUX	3
Art. 1 – Destinataires	3
Art. 2 – PrincipES ÉTHIQUES ET VALEURS DE RÉFÉRENCE	4
SECTION II – APPLICATION ET DIFFUSION DES PRINCIPES	7
Partie I – RELATIONS internes	7
Art. 1 – relations entre les sommets de la société	7
Art. 2 – RELATIONS ENTRE LES SALARIÉS.....	8
Art. 3 – relations entre les sommets de la société et les salariés	9
Art. 4 – relations entre les sommets de la société, les salariés ET LES ORGANES DE SURVEILLANCE	9
Partie II – RELATIONS EXTERNES	9
Art. 1 – RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES COLLABORATEURS EXTERNES.....	10
Art. 2 – RELATIONS AVEC LES CLIENTS.....	10
Art. 3 – RELATIONS AVEC LES Autorités ET L’ADMINISTRATION PUBLIQUE.....	10
Art. 4 – RELATIONS AVEC LA collectivité ET L’ENVIRONNEMENT.....	11
Art. 5 – RELATIONS AVEC LA PRESSE ET AUTRES MOYENS DE communication.....	11
SECTION III – VIOLATION DU CODE DE DÉONTOLOGIE ET SYSTÈME DE SANCTIONS.....	12
Art. 1 – SIGNALEMENTS DES VIOLATIONS	12
Art. 2 – Lignes Directrices du système de sanctions	12

GOVERNANCE

SECTION I – PRÉAMBULE ET PRINCIPES FONDAMENTAUX

Par le présent Code de déontologie (dénommé ci-après le « Code »), Sicim S.p.A. (dénommée ci-après « Sicim » ou la « Société ») souhaite définir formellement l'ensemble des valeurs reconnues, acceptées et partagées, ainsi que les droits, les devoirs et les responsabilités à l'égard des sujets avec lesquels la Société entre en contact pour réaliser son objet social.

Dans ce cadre, le Code identifie les valeurs essentielles, les réglementations de référence et les normes de conduite, en fixant les principes selon lesquels doivent être orientés les comportements des personnes qui sont amenées à travailler dans le cadre et/ou au nom de la Société dans les relations avec les clients, actuels ou potentiels, actionnaires, collaborateurs, fournisseurs et Autorités publiques.

La Société, afin de protéger son image et de sauvegarder ses ressources, n'entretiendra aucune relation, de quelque type que ce soit, avec des sujets n'ayant pas l'intention d'opérer dans le strict respect des normes en vigueur et/ou refusant de s'adapter aux principes éthiques et aux règles de comportement prévues dans le présent Code.

La vérification de la mise en œuvre du présent Code ainsi que son application relèvent de la compétence du Conseil d'administration de Sicim, qui pourra aussi présenter des propositions d'intégration ou de modification des contenus.

ART. 1 – DESTINATAIRES

Le Code – adopté par la décision du Conseil d'administration de la Société du 28 avril 2012 et entré en vigueur à cette même date – s'adresse aux administrateurs, aux commissaires aux comptes, ainsi qu'à tout sujet exerçant la gestion et le contrôle de la Société, quelque soit leur fonction juridique-formelle occupée.

Sont également destinataires du Code, obligés à en observer les principes y étant contenus et soumis à des sanctions en cas de violation de ses dispositions, les salariés, les fournisseurs, les collaborateurs et tous ceux qui opèrent au nom et pour le compte de Sicim, tant actuellement qu'à l'avenir, (ci-après conjointement aux sujets mentionnés au paragraphe précédent les « Destinataires »).

Par conséquent, les principes et les dispositions du Code sont contraignants pour tous les Destinataires et ils constituent des spécifications exemplaires des obligations générales de diligence, rectitude et loyauté qui doivent les inspirer dans l'exécution de leurs activités.

GOUVERNANCE

Le respect des prescriptions du Code fait partie intégrante des obligations contractuelles des salariés, même aux termes et en exécution de l'art. 2104 du C.civ.¹ : toute violation de la part des Destinataires porte atteinte à la relation de confiance instaurée avec Sicim et peut entraîner l'adoption de mesures à l'encontre des Destinataires, en conformité avec les dispositions de loi et avec les régimes contractuels prévus.

La Société s'engage également à promouvoir la connaissance effective du Code sur chaque chantier et/ou unité organisationnelle, ainsi qu'à leur fournir une copie intégrale du présent Code.

ART. 2 – PRINCIPES ÉTHIQUES ET VALEURS DE RÉFÉRENCE

Les principes éthiques et les valeurs de référence sont illustrés ci-après. Leur respect et leur observance constituent des éléments essentiels et irremplaçables d'orientation de l'activité d'entreprise.

ART. 2.1 – LOIS ET RÈGLEMENTS

La Société a pour principe contraignant le respect des lois et des règlements en vigueur dans tous les pays où elle opère. En aucun cas, un comportement en violation de ces normes ne sera justifié ou toléré par Sicim, même au cas où celui-ci serait tenu dans son intérêt.


Cet engagement exige que même les sujets avec lesquels la Société entretient des relations, à quelque titre que ce soit, agissent à son égard selon des règles et des modalités inspirées par ces valeurs.

ART. 2.2 - HONNÊTETÉ

L'honnêteté représente le principe fondamental pour toutes les activités de Sicim et elle constitue la valeur essentielle de la gestion organisationnelle. Les relations avec les Destinataires, à tous les

¹« 2104. Diligence du prestataire de travail. – Le prestataire de travail doit faire usage de la diligence requise par la nature de la prestation due, par l'intérêt de l'entreprise et par l'intérêt supérieur de la production nationale.

Il doit en outre observer les dispositions en matière d'exécution et de discipline du travail données par l'entrepreneur et par les collaborateurs dont il dépend hiérarchiquement. »

	(St)	Projet	Unité	Type	Dev.	Série	Rév
	(0)	-	00	0200	SI	001	00
TITRE DU DOCUMENT		CODE DE DÉONTOLOGIE					
GOVERNANCE							

niveaux, doivent se fonder sur des critères et des comportements de rectitude, collaboration, loyauté et respect réciproque.

ART. 2.3 – OBLIGATIONS DE CONFIDENTIALITÉ

Les Destinataires doivent assurer le secret des informations réservées et/ou confidentielles acquises dans le cadre de leur activité, dans le respect des normes en vigueur. L'utilisation de ces informations est limitée aux buts liés à leur fonction.

Par « information réservée » on entend, la connaissance d'un projet, une proposition, une initiative, une négociation, une entente, un engagement, un accord, un fait ou un évènement, même si futur et incertain, ayant trait à la sphère d'activités de la Société, n'étant pas du domaine public et qui, si rendue publique, pourrait porter atteinte à la Société même.

Toute forme d'instrumentalisation, utilisation à des fins économiques, investissement direct ou par personne interposée, d'informations de l'entreprise de nature confidentielle, est contraire à la loi et, de ce fait, rigoureusement interdite.

La violation des obligations de confidentialité de la part des administrateurs, actionnaires, salariés ou collaborateurs compromet gravement la relation de confiance avec la Société et peut entraîner l'application de sanctions disciplinaires ou contractuelles.

ART. 2.4 – CONFLIT D'INTÉRÊTS

Entre la Société et ses administrateurs et salariés, il existe une relation de pleine confiance, dans le cadre de laquelle la première obligation est d'utiliser les biens de Sicim ainsi que ses capacités de travail pour réaliser les intérêts de la Société, conformément aux principes établis dans le Code, qui représentent les valeurs auxquelles la Société s'inspire.

Dans cette optique, les Destinataires du présent Code doivent éviter toute situation et s'abstenir de toute activité pouvant opposer un intérêt personnel à ceux de la Société ou pouvant interférer et perturber la capacité de prendre des décisions dans l'intérêt de cette dernière, de manière impartiale et objective.

ART. 2.5 – ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET PROTECTION DE LA CONFIDENTIALITÉ

La Société s'engage à créer un environnement de travail qui garantisse à toutes les personnes qui interagissent avec Sicim, à quelque titre que ce soit, des conditions respectant la dignité personnelle et dans lequel les caractéristiques des individus ne peuvent pas donner lieu à des discriminations ou à des conditionnements.

GOVERNANCE

À cet égard aussi, dans le respect de la législation en vigueur, la Société s'engage à la protection de la confidentialité concernant les informations ayant trait à la sphère privée et aux opinions de chacun de ses salariés et, plus en général, de ceux qui interagissent avec Sicim.

En particulier, le respect de la dignité du salarié devra être également assuré à travers le respect de la confidentialité dans le cadre de la correspondance et des relations interpersonnelles entre le personnel, à travers l'interdiction d'interférences dans les conférences ou les dialogues et à travers l'interdiction d'ingérences ou de formes de contrôle pouvant porter atteinte à la personnalité.

ART. 2.6 - SÉCURITÉ, PROTECTION DE LA SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le respect de l'intégrité physique et le bien-être des personnes représentent une valeur éthique de référence pour la Société. Cela s'applique aux salariés, collaborateurs, sous-traitants, fournisseurs, clients, parties tierces et *members of the public* (population) qui, à quelque titre que ce soit, sont impliqués dans les activités de Sicim.

Les salariés et les collaborateurs sont une ressource indispensable pour la réussite de la Société et, de ce fait, Sicim protège et promeut la valeur des ressources humaines, dans le but d'améliorer et d'accroître l'expérience et le patrimoine des compétences possédées par chaque collaborateur et garantit des conditions de travail respectueuses de la dignité individuelle.

Par conséquent, Sicim est engagée en faveur de la réalisation des meilleurs standards en matière de Sécurité et de Santé sur le lieu de travail, dans toutes ses activités et dans toutes les nations où elle opère.

Les relations et les comportements de la société en matière de Santé et de Sécurité doivent répondre aux principes de respect des réglementations contraignantes, conformité aux dispositions et procédures de l'entreprise, satisfaction des exigences des clients et amélioration continue des indices de fréquence des accidents du travail.

ART. 2.7 – MODALITÉS D'UTILISATION DES SYSTÈMES INFORMATIQUES

Sicim permet l'utilisation des ressources informatiques attribuées exclusivement pour l'exécution de son activité, dans le respect le plus total des réglementations en matière d'utilisation et de gestion des systèmes d'information et des procédures de l'entreprise définies.

En aucun cas il n'est permis d'utiliser les ressources informatiques et de réseau pour des fins contraires aux normes de la loi, à l'ordre public et aux bonnes mœurs, ou en tout état de cause, visant à l'intolérance raciale, à l'exaltation de la violence ou à la violation des droits de l'homme, ainsi que pour commettre ou inciter à commettre des infractions, endommager ou manipuler les systèmes d'informations ou les informations de tierces parties, privées ou publiques, ou obtenir illégalement des informations à caractère confidentiel.

GOUVERNANCE

De plus, aucun salarié n'est autorisé à installer des logiciels sans licence sur les ordinateurs de la Société ou à utiliser et/ou copier des documents et du matériel protégé par le droit d'auteur (enregistrements ou reproductions audiovisuelles, électroniques, sur papier ou photos) sans l'autorisation expresse du propriétaire et hormis les cas où ces activités s'inscrivent dans l'exécution normale des tâches lui ayant été confiées.

Enfin, il est explicitement interdit d'effectuer des téléchargements illégaux ou de transmettre à des sujets tiers des contenus protégés par la réglementation en matière de droit d'auteur.

2.8 – TRANSPARENCE ET INTÉGRITÉ DE L'INFORMATION

La Société s'inspire aux principes de la transparence et de l'intégrité de l'information dans l'exécution des activités institutionnelles, dans la gestion des ressources financières employées et dans les rapports et/ ou les écritures comptables correspondants.

Sicim estime que la transparence de la comptabilité ainsi que la tenue des écritures comptables selon les principes de vérité, exhaustivité, clarté, précision, justesse et conformité à la réglementation en vigueur, sont des conditions essentielles pour un contrôle efficace.

Pour chaque opération, il faut conserver la documentation de support appropriée dans les archives, afin de faciliter les écritures comptables, la reconstruction de l'opération et l'identification des éventuelles responsabilités.

SECTION II – APPLICATION ET DIFFUSION DES PRINCIPES

Afin de permettre une application rigoureuse des principes éthiques et des valeurs de référence exposés, le présent Code souhaite identifier les domaines d'application correspondants en concentrant son attention sur les principaux types de relations de travail que les Destinataires entreprendront.

À cet effet, la Société s'engage à faire connaître le présent Code à tous les Destinataires. Par conséquent, tout administrateur et salarié devront signer une déclaration spécifique dans laquelle ils confirmeront la prise en connaissance du Code.

PARTIE I – RELATIONS INTERNES

L'intégrité morale est un devoir constant de tous ceux qui travaillent pour la Société et elle caractérise les comportements de l'ensemble de l'organisation.

ART. 1 – RELATIONS ENTRE LES SOMMETS DE LA SOCIÉTÉ

GOUVERNANCE

L'activité des organes sociaux est axée sur le plein respect des règles énoncées dans les statuts de la Société et dans la législation nationale et communautaire en vigueur.

Les sujets qui ont été nommés pour exercer leurs fonctions administratives sont tenus de :

- œuvrer activement afin que la Société puisse tirer des bénéfices de leurs compétences spécifiques ;
- dénoncer sans délai toute situation de conflit d'intérêts dans lesquelles ils pourraient être impliqués ;
- garantir la confidentialité des informations acquises dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

Les organes sociaux qui opèrent dans la Société sont tenus de coopérer pleinement et de fournir les informations d'intérêt mutuel afin de promouvoir la coordination et la poursuite des objectifs de l'entreprise.

Ils devront notamment respecter les obligations de confidentialité en exerçant leurs fonctions avec une fidélité totale envers la Société, vis-à-vis de laquelle ils ont le devoir d'opérer en assurant une transparence complète afin de permettre la reconstruction de toutes les opérations mises en place.

ART. 2 – RELATIONS ENTRE LES SALARIÉS

Les relations entre les salariés de la Société sont orientées vers des valeurs de coexistence civile et elles ont lieu dans le respect des droits et de la liberté des personnes et des principes fondamentaux qui placent la dignité sociale sur un pied d'égalité, sans discriminations liées à des raisons de nationalité, langue, sexe, croyance religieuse, appartenance politique et syndicale et conditions physiques ou psychiques.

Les salariés de la Société s'engagent à observer le principe de solidarité en considérant plus important le respect des valeurs juridiques que la réalisation des objectifs personnels.

En outre, les salariés de Sicim, bien qu'organisés hiérarchiquement, doivent observer et appliquer les principes de diligence, honnêteté et égalité, en favorisant la coopération mutuelle, la création d'un environnement de travail approprié à la protection de la personne et du travailleur, tant du point de vue professionnel que du point de vue relationnel.

En particulier, chaque responsable est tenu d'exercer ses pouvoirs de manière objective et équilibrée en veillant à la croissance professionnelle de ses collaborateurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Le personnel participe aux initiatives de formation en assurant son engagement, professionnalisme et esprit de participation.

Enfin, les salariés sont appelés à observer toutes les prescriptions énoncées dans le contrat collectif de référence, ainsi que toutes les prescriptions syndicales ayant trait au comportement à tenir, en informant sans délai leurs responsables directs de l'apparition de faits pouvant interférer sur la gestion correcte de l'activité de travail.

GOUVERNANCE

ART. 3 – RELATIONS ENTRE LES SOMMETS DE LA SOCIÉTÉ ET LES SALARIÉS

Les sommets de la Société sont tenus à exercer de manière équilibrée leurs pouvoirs vis-à-vis des salariés, dans le respect de la personne et de la dignité.

Quoi qu'il soit, les sommets de Sicim ne doivent pas abuser de leur position, tant dans la sélection du personnel salarié (qui doit s'effectuer uniquement sur une base méritocratique et/ou dans le respect des lois en vigueur), que dans l'exécution de la relation de travail.

Les sommets de la Société doivent donner des dispositions, toujours et uniquement conformes à la loi et aux principes du Code et doivent s'abstenir de tout comportement vexatoire et/ou intimidant, visant à faire violer les principes susdits au personnel salarié.

De leur côté, les salariés sont tenus de respecter les directives données par les sommets de Sicim et de les exécuter de manière diligente, à condition que ces ordres ne soient pas manifestement en contradiction avec les lois en vigueur et/ou avec les principes du présent Code ; ils doivent en outre signaler les éventuelles situations en contradiction avec les lois en vigueur et/ou avec les principes du présent Code.

ART. 4 – RELATIONS ENTRE LES SOMMETS DE LA SOCIÉTÉ, LES SALARIÉS ET LES ORGANES DE SURVEILLANCE

Tant les sommets de la Société que les salariés sont tenus de transposer et d'accorder une attention particulière à toutes les directives et les communications de l'Organe de surveillance (voir à cet égard le Modèle d'Organisation et de Gestion *en vertu du Décret législatif italien n° 231/2001 - Partie Générale*), et de s'en tenir scrupuleusement aux indications fournies.

Les Destinataires sont également tenus de signaler à l'Organe de surveillance toute situation, comportement, évènement ou circonstance indiquant une violation (même présumée) en ce qui concerne les infractions visées au Décret législatif italien n° 231/2001.

PARTIE II – RELATIONS EXTERNES

La Société entretient chaque jour des relations avec des tiers, que ce soit des fournisseurs, clients ou Administration publique (dénommée ci-après aussi « A.P. »).

En général, les Destinataires sont tenus, dans les relations susdites, d'adopter un comportement éthique et respectueux des lois, fondé sur la plus grande transparence, clarté, rectitude, efficacité et équité, ainsi que cela est défini par les principes énoncés dans le Code.

GOUVERNANCE

ART. 1 – RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES COLLABORATEURS EXTERNES

La sélection des fournisseurs, collaborateurs externes, le choix des achats des biens, marchandises et services doivent s'effectuer selon les principes du présent Code et des procédures internes et sous forme écrite.

La sélection des fournisseurs doit s'effectuer uniquement sur la base de paramètres objectifs tels que les performances HSE, la qualité, la convenance, le prix, la capacité et l'efficacité et, quoi qu'il en soit, selon les paramètres contenus dans les procédures de l'entreprise rédigées conformément aux normes UNI EN ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 et OHSAS 18001:2007.

Au niveau des relations avec les fournisseurs, sont interdits les dons, présents, bénéfiques (tant directs qu'indirects), cadeaux, actes de courtoisie et d'hospitalité visant à obtenir un traitement de faveur ; les dénommés cadeaux d'usage (on entend par cela, ces dons échangés selon la coutume à l'occasion de fêtes particulières telles que, par exemple, les fêtes de Noël) et, s'ils sont coutumiers, ils devront allier les exigences de ténuité (à savoir être modestes, de valeur symbolique) à celles d'égalité (c'est-à-dire l'égalité de coût dans le choix du don pour tous les fournisseurs).

Dans tous les cas, tout don offert à titre personnel ou en recourant à l'argent personnel ou n'ayant pas été affecté à cet effet au préalable, est interdit ; il s'ensuit qu'il est incontournable de présenter la documentation des frais supportés ainsi que le compte-rendu transparent de ces frais.

ART. 2 – RELATIONS AVEC LES CLIENTS

Sicim vise à garantir la pleine satisfaction des exigences de ses clients dans le but d'établir également des relations solides inspirées aux valeurs de rectitude, loyauté, efficacité et professionnalisme, en assurant des relations fondées sur le respect de la loi.

À cet effet, il est nécessaire que :

- les clients soient informés de manière appropriée sur la mise en place de l'exécution des activités effectuées en leur faveur ;
- il ne soit aucunement promis aux clients des résultats n'ayant pas trait à la responsabilité de la Société ;
- il ne soit conseillé et/ou proposé aucune action ou comportement contraires à la loi ;
- les donations, contributions, rémunérations, remboursements des frais et toute autre forme de relation économique avec les clients devront être établis dans la plus grande transparence et dans le respect des statuts et de la législation en vigueur.

ART. 3 – RELATIONS AVEC LES AUTORITÉS ET L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

En général, la souscription d'engagements avec les Administrations publiques et les Institutions publiques revient aux organes sociaux préposés.

GOUVERNANCE

À cet effet, les relations que Sicim entretient doivent être entreprises et gérées dans le respect absolu et rigoureux des lois et des réglementations en vigueur, des principes établis dans le Code et dans les protocoles internes.

La Société interdit à tous ceux qui opèrent dans leur intérêt, en nom propre ou pour leur propre compte d'accepter, offrir ou promettre, même indirectement, de l'argent, dons, biens, services, prestations ou faveurs indues (même en termes d'opportunités d'emploi) au sujet des relations entretenues avec des fonctionnaires publics, préposés du service public ou des particuliers, pour influencer leurs décisions, en vue de traitements plus favorables ou de prestations indues ou pour toute autre finalité.

Les éventuelles demandes ou offres d'argent ou de faveurs, de quelque type que ce soit, pouvant être interprétées comme dépassant les pratiques commerciales normales ou de courtoisie, ou visant à obtenir des traitements de faveur dans la conduite de toute opération reconductible à l'activité sociale, formulées indûment à ceux, ou par ceux, qui opèrent pour le compte de la Société dans le contexte de relations avec l'Administration publique, doivent être immédiatement portées à la connaissance de l'Organe de surveillance en vue d'adopter les mesures conséquentes.

À l'occasion de fêtes particulières (ex. les fêtes de Noël), il est admis que la Société puisse offrir, selon la coutume, à certains interlocuteurs, y compris aux représentants de l'Administration publique, des biens de valeur modeste.

ART. 4 – RELATIONS AVEC LA COLLECTIVITÉ ET L'ENVIRONNEMENT

La Société est consciente des effets de son activité sur le contexte du territoire de référence, sur le développement économique et social ainsi que sur le bien-être en général de la collectivité et accorde une attention à l'importance de l'acceptation sociale des communautés où elle opère.

C'est pourquoi elle souhaite opérer dans le respect des communautés locales et nationales, et contribue à la diffusion et à la sensibilisation en matière de développement durable, en réduisant l'impact sur l'environnement de ses activités et des propriétés lui ayant été confiées, en raison des besoins des générations futures.

Par conséquent, Sicim est engagée en faveur de la réalisation des meilleurs standards pour la réduction de l'impact environnemental et la durabilité, dans toutes ses activités et dans toutes les nations où elle opère.

En matière de gestion de l'environnement, les relations et les comportements au sein de la société doivent répondre aux principes de respect des réglementations contraignantes, conformité aux dispositions et procédures de l'entreprise, satisfaction des exigences des clients et amélioration continue des ses prestations environnementales.

ART. 5 – RELATIONS AVEC LA PRESSE ET AUTRES MOYENS DE COMMUNICATION

GOVERNANCE

Les relations de Sicim avec les médias sont réservées exclusivement aux fonctions d'entreprise préposées, ou bien aux Destinataires expressément autorisés par celles-ci, et elles sont entretenues en conformité avec les stratégies de l'entreprise en matière de communication et, en tout état de cause, selon des critères de comportement fondés sur les principes de transparence, rectitude et ponctualité.

Sans mandat spécifique, les collaborateurs doivent s'abstenir de délivrer aux représentants de la presse et des autres moyens de communications ainsi qu'à des tiers, des informations de quelque nature que ce soit, relatives à la Société ou, dans tous les cas, de laisser filtrer des informations de l'entreprise concernant les affaires ou l'organisation de Sicim.

SECTION III – VIOLATION DU CODE DE DÉONTOLOGIE ET SYSTÈME DE SANCTIONS

L'inobservation des dispositions établies dans le Code est considérée une infraction aux principes déontologiques et aux devoirs de rectitude.

ART. 1 – SIGNALEMENTS DES VIOLATIONS

En référence à la communication d'une tentative de violation ou d'une violation effectuée ou requise des principes contenus dans le Code, il reviendra à la Société de garantir que personne, dans le domaine professionnel, ne subisse de représailles, conditionnements illicites, difficultés et discriminations de quelque type que ce soit, pour avoir signalé la violation des contenus du Code ou des procédures internes.

Toute prétendue violation pouvant concerner les infractions visées au Décret législatif italien n° 231/2001 doit être signalée à l'Organe de surveillance de la Société, selon les critères établis dans le Modèle d'organisation et de gestion.

De toute manière, tous les signalements de violation devront contenir des informations suffisantes afin d'en identifier les termes de manière à mener à bien une analyse appropriée.

ART. 2 – LIGNES DIRECTRICES DU SYSTÈME DE SANCTIONS

La violation des principes établis dans le Code compromet la relation de confiance entre la Société et ses administrateurs, salariés, conseillers, collaborateurs à différents titres, clients et fournisseurs.

Ces violations seront poursuivies de manière efficace par Sicim, immédiatement et sans délai, par le biais de mesures disciplinaires appropriées et proportionnées, indépendamment de l'importance pénale éventuelle de ces comportements et de la mise en place d'une procédure pénale dans les cas où cela représenterait une infraction.

GOVERNANCE

Au cas où la violation commise réunirait également les éléments de la violation du Modèle d'organisation et de gestion adopté par la Société, cela entraînerait l'application des sanctions prévues dans la Partie Générale - Système Disciplinaire - de ce document.

Les effets des violations du Code doivent être sérieusement pris en compte par tous ceux qui, à quelque titre que ce soit, entretiennent des relations avec Sicim ; à cet effet, la Société assure la diffusion du Code et informe à l'égard des sanctions prévues en cas de violation et des modalités et procédures d'application en prenant comme référence le « C.C.N.L. (Contrat collectif national de travail italien) pour les salariés des entreprises du bâtiment et connexes ».

Afin de protéger son image et de sauvegarder ses ressources, la Société n'entretiendra aucune relation, de quelque type que ce soit, avec des sujets n'ayant pas l'intention d'opérer dans le strict respect des normes en vigueur et/ou refusant de se comporter conformément aux valeurs et aux principes prévus dans le Code.