



Code de Déontologie

Minifaber S.p.A

Version n° 02 du 12/03/2025

Approuvé par le Conseil d'Administration de Minifaber S.p.A.

Index

1	Introduction : qui sont les destinataires du Code et qui est MINIFABER S.p.A	3
2	Principes généraux : durabilité et responsabilité d'entreprise	3
3	Canons de comportement et relations avec les Parties prenantes	5
3.1	Éthique, transparence, équité, professionnalisme	5
3.2	Relations avec les actionnaires	5
3.2.1	Valeur pour les actionnaires, efficacité, transparence	5
3.2.2	Informations sur l'entreprise	6
3.2.3	Informations privilégiées	6
3.2.4	Moyens d'information	6
3.3	Relations avec les institutions, associations, communautés locales	6
3.3.1	Autorités et Institutions publiques	6
3.3.2	Organisations politiques et syndicales	6
3.4	Relations avec les clients et les fournisseurs	7
3.4.1	Clients et consommateurs	7
3.4.2	Fournisseurs et collaborateurs externes	7
3.5	Direction, employés et collaborateurs	8
3.5.1	Développement et protection des Ressources humaines	8
3.5.2	Gestion des connaissances	8
3.5.3	Sécurité d'entreprise	8
3.5.4	Harcèlement ou mobbing sur le lieu de travail	9
3.5.5	Abus d'alcool ou de stupéfiants et interdiction de fumer	9
4	Instruments d'application du Code de Déontologie	10
4.1	Système de contrôle interne et gestion des risques	10
4.1.1	Conflits d'intérêts	10
4.1.2	Transparence des enregistrements comptables	11
4.1.3	Protection de la santé, de la sécurité, de l'environnement et de la sécurité publique	11
4.2	Recherche, innovation et protection du patrimoine intellectuel	11
4.3	Confidentialité	12
4.3.1	Protection du secret d'affaires	12
4.3.2	Protection de la vie privée	12
4.3.3	Participation à des associations, initiatives, événements ou rencontres externes	12
5	Domaines d'application et structures de référence du Code de Déontologie	13
5.1	Obligation de connaître le Code et de signaler les éventuelles violations	13
5.2	Structures de référence et surveillance	14
5.2.1	Garant du Code de Déontologie	14
5.3	Révision du Code	14
5.4	Valeur contractuelle du Code et sanctions disciplinaires	15

1 Introduction : qui sont les destinataires du Code et qui est MINIFABER S.p.A.

Le Code s'applique à tous les membres du Conseil d'Administration et aux managers de MINIFABER S.p.A. (ci-après également dénommée « MINIFABER » ou la « Société ») et aux employés à temps plein et à temps partiel de MINIFABER. Le Code s'applique également à tous les collaborateurs temporaires et aux autres personnes et entreprises qui agissent au nom et pour le compte de MINIFABER, partout dans le monde. Tous les sujets susmentionnés constituent conjointement les « personnes » de MINIFABER.

¶ MINIFABER travaille avec l'étranger dans de nombreux États et, par conséquent, dans des contextes juridiques différents. De plus, les employés de l'entreprise pourraient être soumis à des normes supplémentaires établies par leur employeur direct. MINIFABER reconnaît la diversité et la complexité des normes qui s'appliquent à la conduite des personnes de MINIFABER et retient que le Code n'entre pas en conflit avec l'esprit de ces normes. Malgré cela, toute demande de clarification au sujet des situations de conflit potentiel avec les normes régies par le Code de Déontologie peut être adressée au responsable du « Whistleblowing » de MINIFABER (e-mail : odv@minifaber.com).

MINIFABER veille à ce que le Code soit considéré comme une « *meilleure pratique* » et soit respecté également par les personnes avec lesquelles elle entretient des relations commerciales sur le long terme, tels que : les fournisseurs, les concessionnaires, les consultants et les agents.

MINIFABER a été fondée en 1960 à Villa di Serio dans la province de Bergame et s'est alors spécialisée dans le travail à froid de la tôle et dans la conception et la construction de moules, devenant ainsi leader international dans le secteur.

De la conception au produit semi-fini ou fini, MINIFABER dispose des technologies et des compétences nécessaires pour mener à bien chaque étape du processus de production en interne : de la conception aux études de faisabilité, en passant par le prototypage et la production en petites et grandes séries. Ceci, pour les clients, signifie pouvoir compter sur un fournisseur capable d'optimiser les temps et les coûts de production.

La complexité des situations dans lesquelles MINIFABER se trouve à travailler, les défis auxquels elle fait face et la nécessité de prendre en compte les intérêts de tous les porteurs d'intérêt légitimes à l'égard de l'activité de l'entreprise (ci-après dénommés les « Parties prenantes »), viennent renforcer l'importance de définir clairement les valeurs et les responsabilités que MINIFABER reconnaît, accepte, partage et assume, contribuant à la construction d'un futur meilleur pour tous.

C'est pour cette raison qu'a été élaboré le Code de Déontologie de MINIFABER (ci-après dénommé le « Code » ou le « Code de Déontologie »), dont le respect de la part des administrateurs, des commissaires aux comptes, de la direction et des employés de MINIFABER, ainsi que de la part de toutes les personnes qui travaillent en Italie et à l'étranger pour la réalisation des objectifs de MINIFABER (ci-après dénommées les « Personnes de MINIFABER »), chacun dans le cadre de ses propres fonctions et responsabilités, est d'une importance fondamentale, ce également aux termes et aux fins des dispositions légales et contractuelles qui régissent la relation avec MINIFABER, pour l'efficacité, la fiabilité et la réputation de la Société, facteurs qui constituent un patrimoine décisif pour le succès de l'entreprise et l'amélioration du contexte social dans lequel la Société opère.

MINIFABER s'engage à promouvoir la connaissance du Code de la part des Personnes de MINIFABER et des autres Parties prenantes et leur contribution constructive à ses principes, MINIFABER s'engage à prendre en compte les suggestions et les commentaires des Parties prenantes, ce dans l'objectif de confirmer ou de compléter le Code.

Dans tous les cas, MINIFABER veille attentivement au respect du Code, en mettant en place des instruments et des procédures d'information, de prévention et de contrôle adaptés, ainsi qu'en assurant la transparence des opérations et des comportements mis en place et en intervenant, si nécessaire, avec des actions correctives. L'Organisme de surveillance de la Société se voit attribuer les fonctions de garant du Code de Déontologie (ci-après dénommé le « Garant »).

Le Code est porté à la connaissance de toutes les personnes avec lesquelles MINIFABER entretient des relations.

2 Principes généraux : durabilité et responsabilité d'entreprise

Le Code doit être respecté chaque fois que l'on travaille pour le compte de MINIFABER ou que l'on interagit avec

d'autres personnes de MINIFABER. Dans les limites de la législation locale, tous les membres du personnel de MINIFABER doivent être conscients du fait que, par leur comportement, ils représentent la Société, même en dehors des horaires de travail, s'ils agissent ou peuvent être considérés comme agissant au nom de MINIFABER. La conduite de chacun se reflète sur la réputation externe de la Société et sur sa culture interne.

MINIFABER souhaite créer un environnement qui puisse promouvoir les valeurs et encourager une conduite éthique dans le but de créer un contexte de travail collaboratif dans lequel la dignité de chaque individu est respectée. Nous attendons de tous les administrateurs, employés, collaborateurs, clients et fournisseurs qu'ils respectent chaque partie du Code, ainsi que toutes les lois et normes en vigueur. Tous les membres de MINIFABER doivent traiter les autres de la même manière qu'ils souhaitent être traités, y compris les clients et les autres personnes externes qui entretiennent des relations de travail avec la Société.

Nous n'attendons pas uniquement que le Code soit connu et respecté, mais nous invitons également vivement à signaler sans délai les conduites non conformes à la lettre et à l'esprit du Code, indépendamment du fait que la conduite en question enfreigne ou non la loi. De plus, nous attendons qu'une position soit prise rapidement et fermement pour lutter contre les violations de notre Code, que des questions soient posées et qu'une aide soit demandée. Si l'on estime que les notifications ne sont pas prises en compte de manière adéquate ou qu'elles ne reçoivent pas de réponse en temps utile, il convient de continuer à examiner la question et, si nécessaire, d'utiliser l'un des autres canaux mis à disposition pour signaler le problème.

Le respect de la loi, des règlements et des dispositions statutaires, ainsi que l'intégrité éthique et l'équité relèvent de l'engagement permanent et du devoir de toutes les Personnes de MINIFABER et caractérisent les comportements de toute son organisation.

La direction des affaires et des activités de l'entreprise MINIFABER doit se faire dans un cadre de transparence, d'honnêteté, d'équité, de bonne foi, et dans le plein respect des règles mises en place pour la protection de la concurrence.

MINIFABER s'engage à maintenir et à renforcer un système de gouvernance en ligne avec les normes de la *bonne pratique*

internationale qui soit capable de gérer la complexité des situations dans lesquelles elle se trouve à travailler et les défis auxquels elle doit faire face.

Des formes systématiques d'implication des Parties prenantes sont adoptées, étendant le dialogue sur les thèmes de la durabilité et de la responsabilité d'entreprise.

La création d'une culture de la durabilité requiert une gestion efficace des risques, une capacité de décision responsable, proactive et innovante. Nos efforts minimisent les impacts négatifs sur les ressources naturelles et sur l'environnement dans sa globalité. En particulier, MINIFABER considère que la protection de l'environnement est un aspect décisif à promouvoir dans l'approche globale du business. MINIFABER s'engage à améliorer constamment les performances environnementales de ses activités et à respecter les dispositions contenues dans les lois et normes en vigueur.

De plus, MINIFABER s'engage à produire et à commercialiser, dans le plein respect des dispositions contenues dans les lois et normes en vigueur, des produits conformes aux normes les plus élevées en termes de performances environnementales et de sécurité, ainsi qu'à développer et à mettre en place des solutions techniques innovantes visant à minimiser l'impact environnemental et à maximiser la sécurité. Enfin, elle encourage l'utilisation sûre et écologique de nos produits.

Dans le développement de ses propres activités commerciales et de celles auxquelles elle participe avec ses partenaires commerciaux, MINIFABER s'inspire de la protection et de la promotion des droits de l'homme, prérogatives inaliénables et indispensables des êtres humains et fondement pour la construction de sociétés fondées sur les principes d'égalité, de solidarité, de rejet de la guerre, et pour la protection des droits civiques et politiques, des droits sociaux, économiques et culturels et des droits de troisième génération (droit à l'autodétermination, à la paix, au développement et à la protection de l'environnement).

Toute forme de discrimination, corruption, travail forcé ou de mineurs est répudiée. Sont en particulier pris en considération la reconnaissance et la protection de la dignité, de la liberté et de l'égalité des êtres humains, la protection du travail et des libertés syndicales, de la santé, de la sécurité, de l'environnement et de la biodiversité, ainsi que le système de valeurs et de principes en matière de transparence, d'efficacité énergétique et de développement durable, tels qu'affirmés par les Institutions et les Conventions internationales.

À cet égard, MINIFABER opère dans le cadre de référence de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, des Conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), et des Lignes

directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales.

Toutes les Personnes de MINIFABER, sans distinctions ni exceptions, agissent et se comportent conformément aux principes et au contenu du Code dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités, en étant conscientes du fait que le respect du Code constitue une partie essentielle de la qualité de leur travail et de leurs performances professionnelles. Les relations entre les Personnes de MINIFABER, à tous les niveaux, doivent être fondées sur les critères et comportements d'honnêteté, d'équité, de collaboration, de loyauté et de respect réciproque.

La conviction d'agir à l'avantage ou dans l'intérêt de MINIFABER ne peut en aucun cas justifier, ni même en partie, l'adoption de comportements contraires aux principes et au contenu du Code.

3 Canons de comportement et relations avec les Parties prenantes

3.1 Éthique, transparence, équité, professionnalisme

MINIFABER, dans ses relations d'affaires, s'inspire des principes de loyauté, d'équité, de transparence, d'efficacité et d'ouverture au marché, et les respecte, sans distinction d'importance de l'affaire.

Toutes les actions, opérations et négociations effectuées et, en général, les comportements mis en place par les Personnes de MINIFABER dans l'exécution de l'activité professionnelle s'inspirent de l'équité maximale, de l'exhaustivité et de la transparence des informations, de la légitimité formelle et substantielle et de la clarté et de la véracité des documents comptables conformément aux normes en vigueur et aux procédures internes.

Toutes les activités de la Société doivent être exécutées avec engagement et rigueur professionnelle, avec le devoir de fournir des apports professionnels adaptés aux fonctions et aux responsabilités attribuées et d'agir de manière à protéger le prestige et la réputation de MINIFABER. Sans préjudice du respect de la réglementation applicable, des objectifs d'entreprise, de la proposition et de la réalisation de projets, des investissements et des actions, toutes les activités doivent viser à faire augmenter sur le long terme les valeurs patrimoniales, de gestion, technologiques et cognitives de l'entreprise, ainsi que la création de valeur et le bien-être pour toutes les Parties prenantes.

Les pratiques de corruption, les faveurs illégitimes, les comportements collusoires, les sollicitations, directes et/ou par le biais de tiers, d'avantages personnels et professionnels pour soi ou pour d'autres, sont interdits sans exception.

Il n'est en aucun cas autorisé de verser ni d'offrir, directement ou indirectement, des paiements, des bénéfices matériels et d'autres avantages de quelque nature que ce soit à des tiers, des représentants de gouvernements, des fonctionnaires publics et des employés publics ou privés, pour influencer ou compenser un acte de leur fonction.

Les actes de courtoisie commerciale, tels que les cadeaux ou les formes d'hospitalité, ne sont autorisés que s'ils sont de valeur modeste (montants ne dépassant pas les 50 euros) et, dans tous les cas, de nature à ne pas compromettre l'intégrité ni la réputation de l'une des parties et à ne pas être interprétés, par un observateur impartial, comme visant à obtenir des avantages indus. Dans tous les cas, ce type de dépenses doit toujours être autorisé par le poste défini par les procédures internes et documenté de manière appropriée.

Il est interdit d'accepter de l'argent de la part de personnes ou d'entreprises qui sont ou entendent entrer dans des relations d'affaires avec MINIFABER. Toute personne recevant des propositions de cadeaux ou des traitements de faveur ou d'hospitalité qui ne constituent pas des actes de courtoisie commerciale de valeur modeste, ou une demande en ce sens de la part d'un tiers, devra les rejeter et en informer immédiatement son supérieur, ou son organisme d'appartenance, ainsi que le Garant.

MINIFABER prend soin d'informer comme il se doit les tiers des engagements et des obligations imposés par le Code, et exige qu'ils respectent les principes concernant directement leur activité, et prend les initiatives internes adaptées et, si cela relève de ses compétences, externes en cas de non-respect de la part de tiers.

3.2 Relations avec les actionnaires

3.2.1 Valeur pour les actionnaires, efficacité, transparence

La structure interne de MINIFABER et les relations avec les personnes directement et indirectement impliquées dans les activités sont organisées selon des règles en mesure d'assurer la fiabilité de la direction et le juste équilibre entre les pouvoirs de la direction et les intérêts des actionnaires en particulier et des autres Parties prenantes en général, ainsi que la transparence et la connaissance par le marché des décisions en termes de gestion et des événements de l'entreprise en général.

Dans le cadre des initiatives destinées à maximiser la valeur pour les actionnaires et à garantir la transparence du travail de la direction, MINIFABER définit, met en œuvre et adapte progressivement un système articulé et homogène de règles de

conduite concernant tant sa propre structure organisationnelle interne que ses relations avec les actionnaires et avec les tiers, conformément aux normes les plus évoluées de gouvernance d'entreprise dans le contexte national et international, en ayant conscience du fait que la capacité de l'entreprise à se doter de règles de fonctionnement efficaces et efficaces constitue un instrument essentiel pour renforcer la réputation en termes de fiabilité et de transparence, ainsi que la confiance des Parties prenantes.

MINIFABER considère qu'il est nécessaire que les actionnaires puissent participer aux décisions relevant de leurs compétences et faire des choix en connaissance de cause. MINIFABER s'engage par conséquent à assurer la transparence maximale et la ponctualité des informations communiquées aux actionnaires.

MINIFABER s'engage également à prendre dûment en considération les indications légitimes exprimées par les actionnaires dans les lieux appropriés.

3.2.2 Informations sur l'entreprise

MINIFABER assure, à travers des procédures adaptées pour la gestion interne et la communication à l'extérieur, la bonne gestion des informations relatives à l'entreprise, avec une référence particulière aux informations privilégiées.

3.2.3 Informations privilégiées

Toutes les Personnes de MINIFABER sont tenues, dans le cadre des tâches qui leur sont attribuées, de gérer correctement les informations privilégiées, ainsi que de connaître et de respecter les procédures de l'entreprise et la procédure en vigueur en matière de confidentialité.

3.2.4 Moyens d'information

MINIFABER s'engage à assurer une information véridique, ponctuelle, transparente et précise vers l'extérieur. Les relations avec les moyens d'information sont réservées exclusivement aux fonctions et aux responsabilités de l'entreprise qui leur sont déléguées ; toutes les Personnes de MINIFABER sont tenues de convenir préalablement avec la structure compétente de la Société des informations à fournir aux représentants des moyens d'information, ainsi que de l'engagement à les fournir.

3.3 Relations avec les institutions, associations, communautés locales

MINIFABER promeut le dialogue avec les Institutions et avec les expressions organisées de la société civile dans tous les Pays où elle opère.

3.3.1 Autorités et Institutions publiques

MINIFABER, à travers ses Personnes, coopère activement et pleinement avec les Autorités.

Les Personnes de MINIFABER, ainsi que les collaborateurs externes dont les actions peuvent être référées à la Société, doivent avoir, dans leurs relations avec l'Administration publique, des comportements caractérisés par l'équité, la transparence, l'intégrité et la traçabilité. Ces relations sont réservées exclusivement aux fonctions et aux postes compétents, dans le respect des programmes approuvés, des procédures de l'entreprise et des délégations et/ou procurations en vigueur.

Il est interdit de faire, inciter ou favoriser des déclarations mensongères aux Autorités. Aucun comportement différent de ce que prévoit le présent Code de Déontologie n'est toléré.

3.3.2 Organisations politiques et syndicales

MINIFABER n'apporte aucune contribution, directe ou indirecte, sous quelque forme que ce soit, aux partis, mouvements, comités et organisations politiques et syndicales, à leurs représentants et à leurs candidats.

3.4 Relations avec les clients et les fournisseurs

3.4.1 Clients et consommateurs

MINIFABER poursuit son succès d'entreprise sur les marchés à travers l'offre de produits et de services de qualité à des conditions compétitives et dans le respect de toutes les normes en matière de protection de la concurrence loyale.

MINIFABER s'engage à respecter le droit des consommateurs à ne pas recevoir de produits nuisibles à leur santé et à leur intégrité physique et à demander des informations en fonction des finalités du produit fini dans lequel les produits MINIFABER seront placés en tant que composants afin de respecter les droits des consommateurs finaux.

MINIFABER reconnaît que la satisfaction des personnes demandant ses produits ou ses services est d'une grande importance pour son succès commercial. Les politiques commerciales visent à assurer la qualité des biens et des services, la sécurité et le respect du principe de précaution. Les Personnes de MINIFABER sont par conséquent obligées de :

- respecter les procédures internes pour la gestion des relations avec les clients ;
- fournir, avec efficacité et courtoisie, dans les limites des dispositions contractuelles, des produits de haute qualité qui satisfassent les attentes et les besoins raisonnables des clients ;
- fournir des informations précises et exhaustives sur les produits et les services, et s'en tenir à la vérité dans les communications publicitaires ou d'un autre genre, de manière à ce que les clients puissent prendre des décisions en connaissance de cause.

3.4.2 Fournisseurs et collaborateurs externes

MINIFABER s'engage à rechercher chez ses fournisseurs et ses collaborateurs externes le professionnalisme adéquat et l'engagement au partage des principes et du contenu du Code, et promeut la construction de relations durables pour l'amélioration progressive de ses performances en matière de protection et de promotion des principes et du contenu du Code.

Dans les relations contractuelles, d'approvisionnement et, de manière générale, de fourniture de biens et/ou de services et de collaboration externe (y compris consultants, agents, etc.), les Personnes de MINIFABER sont obligées :

- de respecter les procédures internes pour la sélection et la gestion des relations avec les fournisseurs et les collaborateurs externes, et de ne pas empêcher toute personne répondant aux exigences de concourir pour l'attribution d'un contrat de fourniture avec la Société ; d'adopter, dans le cadre de la sélection, exclusivement des critères d'évaluation objectifs selon des modalités déclarées et transparentes ;
- d'obtenir la collaboration de fournisseurs et de collaborateurs externes en veillant constamment à satisfaire les exigences des clients et des consommateurs dans une mesure adaptée à leurs attentes légitimes, en termes de qualité, de coût et de temps de livraison ;
- d'utiliser, le plus possible, dans le respect des lois en vigueur et des critères de légitimité des opérations avec les parties liées, des produits et des services fournis aux conditions de la concurrence et du marché ;
- d'inclure dans les contrats la confirmation de prise de connaissance du Code et l'obligation expresse de se conformer aux principes qu'il contient (par exemple signature pour prise de connaissance) ;
- de respecter et d'exiger le respect des conditions prévues par le contrat ;
- de maintenir un dialogue franc et ouvert avec les fournisseurs et les collaborateurs externes en ligne avec les bonnes pratiques commerciales ; d'informer sans délai leur propre supérieur, et le responsable du « Whistleblowing » (e-mail : odv@minifaber.com), des possibles violations du Code ;
- de porter à l'attention de la structure MINIFABER compétente (leur supérieur direct ou le responsable du « Whistleblowing » - e-mail : odv@minifaber.com) les problèmes pertinents survenus avec un fournisseur ou un collaborateur externe, afin que les conséquences puissent être évaluées.

La rémunération à verser devra être exclusivement proportionnelle à la prestation indiquée dans le contrat, et les paiements ne pourront en aucun cas être effectués à une personne différente de la contrepartie du contrat ni dans un Pays tiers différent de celui des parties ou d'exécution du contrat¹.

¹ Aux fins de l'application de l'interdiction, ne sont pas considérés comme Pays tiers les Pays où une société/un

organisme, contrepartie de MINIFABER, a établi sa propre trésorerie centralisée et/ou où elle/il a établi, en tout ou en partie, ses propres sièges, bureaux ou unités opérationnelles fonctionnelles et nécessaires à l'exécution du contrat, sans préjudice, dans tous les cas, de toutes les autres mesures de contrôle prévues par les instruments réglementaires internes en matière de sélection des contreparties et d'exécution des paiements.

3.5 Direction, employés et collaborateurs

3.5.1 Développement et protection des Ressources humaines

Les personnes sont un élément indispensable à l'existence de l'entreprise. Le dévouement et le professionnalisme de la direction et des employés sont des valeurs et des conditions déterminantes pour atteindre les objectifs de la Société.

MINIFABER s'engage à développer les capacités et les compétences de la direction et des employés, afin que, dans le cadre de leur prestation professionnelle, l'énergie et la créativité des individus puissent s'exprimer pleinement en vue de la réalisation de leur potentiel, et à protéger les conditions de travail tant dans la protection de l'intégrité psychophysique du travailleur que dans le respect de sa dignité. Les conditionnements illicites ou les désagréments indus ne sont pas autorisés et les conditions de travail permettant le développement de la personnalité et du professionnalisme de la personne sont promues.

MINIFABER s'engage à offrir, dans le plein respect de la législation et des dispositions contractuelles en la matière, les mêmes opportunités de travail à tous les travailleurs, en faisant en sorte que tous puissent profiter d'un traitement réglementaire et salarial équitable basé exclusivement sur des critères de mérite et de compétence, sans aucune discrimination. Les fonctions compétentes doivent :

- adopter, dans tous les cas, des critères de mérite et de compétence (et dans tous les cas strictement professionnels) pour toute décision relative aux ressources humaines ;
- sélectionner, embaucher, former, rémunérer et gérer, dans tous les cas, les ressources humaines sans aucune discrimination ;
- créer un environnement de travail dans lequel les caractéristiques ou orientations personnelles ne peuvent pas donner lieu à des discriminations, et qui puisse promouvoir la sérénité de toutes les Personnes de MINIFABER.

MINIFABER souhaite que les Personnes de MINIFABER, à tous les niveaux, collaborent au maintien au sein de l'entreprise d'un climat de respect réciproque de la dignité, de l'honneur et de la réputation de chacun. MINIFABER interviendra pour empêcher tout comportement interpersonnel injurieux, discriminatoire ou diffamatoire. À cet effet, les comportements non professionnels particulièrement offensifs pour la sensibilité civile sont également considérés comme pertinents.

Sont dans tous les cas interdits, sans exception, les comportements constituant une violence physique ou morale.

3.5.2 Gestion des connaissances

MINIFABER promeut la culture et les initiatives destinées à la diffusion de connaissances au sein de ses structures et à mettre en lumière les valeurs, les principes et les comportements, ainsi que les contributions en termes d'innovation des familles professionnelles en relation avec les thèmes liés au développement des activités commerciales et à la croissance durable de l'entreprise.

MINIFABER s'engage à offrir des instruments d'interaction entre les composants des familles professionnelles, les groupes de travail et les communautés de pratique, ainsi que de coordination et d'accès au savoir-faire, et promeut des initiatives de croissance, de diffusion et de systématisation des connaissances relatives au *cœur de compétence* de ses propres structures et destinées à définir des lignes directrices et des orientations de référence visant à garantir l'uniformité des opérations.

Toutes les Personnes de MINIFABER sont tenues de contribuer activement aux processus de *gestion des connaissances* des activités relevant de leurs compétences, afin d'optimiser le système de partage et de distribution de la connaissance entre les individus.

3.5.3 Sécurité d'entreprise

MINIFABER s'engage dans l'activité d'étude, de développement et de mise en place des stratégies, des politiques et des plans opérationnels destinés à prévenir et à surmonter tout comportement involontaire ou volontaire qui pourrait causer des dommages directs ou indirects aux Personnes de MINIFABER et/ou aux ressources matérielles et immatérielles de la Société. Des mesures préventives et défensives sont favorisées, destinées à minimiser le besoin de réponse active, dans tous les cas toujours et uniquement dans une mesure proportionnelle à l'offense, aux menaces aux

personnes et aux biens.

Toutes les Personnes de MINIFABER sont tenues de contribuer activement au maintien d'un standard optimal de sécurité d'entreprise, en s'abstenant de tout comportement illicite ou en tout cas dangereux, et en signalant à leur supérieur ou à leur organisme d'appartenance, ainsi qu'à la structure MINIFABER compétente, les éventuelles activités effectuées par des tiers au détriment du patrimoine ou des ressources humaines de MINIFABER.

Il est obligatoire, dans tout contexte nécessitant une attention particulière à leur propre sécurité personnelle, de respecter scrupuleusement les indications fournies à cet égard par la Société, en s'abstenant de tout comportement pouvant mettre en danger leur propre sécurité ou celle d'autrui et en signalant sans délai à leur supérieur toute situation de danger pour leur sécurité et celle de tiers.

3.5.4 Harcèlement ou mobbing sur le lieu de travail

MINIFABER favorise les initiatives visant à mettre en œuvre des modes de travail destinés à améliorer le bien-être organisationnel.

MINIFABER exige, dans les relations de travail internes et externes, qu'il n'y ait pas de harcèlement ou d'attitudes pouvant dans tous les cas être attribuées à des pratiques de mobbing et qui sont toutes, sans exception, interdites. Sont considérées comme telles les situations suivantes :

- créer un environnement de travail intimidant, hostile, d'isolement ou dans tous les cas discriminatoire vis-à-vis de travailleurs individuels ou de groupes de travailleurs ;
- interférer de manière injustifiée dans l'exécution du travail d'autrui ;
- entraver les perspectives de travail d'autres personnes pour de simples raisons de compétitivité personnelle ou de celle d'autres employés.

Toute forme de violence ou de harcèlement, sexuel ou lié à la diversité personnelle et culturelle, est interdite. Sont considérés comme tels les cas suivants :

- subordonner toute décision pertinente concernant la vie professionnelle du destinataire à l'acceptation de faveurs sexuelles ou à la diversité personnelle et culturelle ;
- inciter ses propres collaborateurs à des faveurs sexuelles par l'influence de son propre rôle ;
- proposer des relations interpersonnelles privées, malgré un désaccord exprès ou raisonnablement évident ;
- faire allusion au handicap et aux déficiences physiques ou mentales, ou à des formes de diversité culturelle, religieuse, ou d'orientation sexuelle ou politique.

3.5.5 Abus d'alcool ou de stupéfiants et interdiction de fumer

Toutes les Personnes de MINIFABER doivent contribuer personnellement à promouvoir et à maintenir un climat de respect réciproque sur le lieu de travail ; une attention particulière est apportée aux conditions de respect de la sensibilité d'autrui.

Le fait d'être ou de se trouver sous l'effet de l'alcool, de stupéfiants ou de substances ayant un effet similaire, pendant le travail et sur les lieux de travail, sera considéré comme une prise consciente du risque de porter préjudice à ces conditions de l'environnement de travail. Les états de dépendance chronique, lorsqu'ils affectent l'environnement de travail, seront assimilés, sur le plan contractuel, aux cas susmentionnés ; MINIFABER s'engage à favoriser les actions sociales prévues dans ce domaine par les contrats de travail.

Il est expressément interdit de :

- détenir, consommer, offrir ou céder pour quelque raison que ce soit des stupéfiants ou des substances ayant un effet similaire pendant le travail et sur les lieux de travail ;
- fumer sur les lieux de travail. MINIFABER favorise les initiatives volontaires destinées aux Personnes qui souhaitent être dissuadées de fumer et, lors de l'identification d'éventuelles zones réservées aux fumeurs, elle tiendra particulièrement compte de l'état des personnes qui ressentent une gêne physique due à la présence éventuelle de fumée dans des situations de cohabitation liées au travail et qui demandent à être préservées du contact avec le « tabagisme passif » sur leur lieu de travail.

4 Instruments d'application du Code de Déontologie

4.1 Système de contrôle interne et gestion des risques

MINIFABER s'engage à promouvoir et à maintenir un système de contrôle interne et de gestion des risques adapté, en adoptant et en mettant en œuvre tous les instruments utiles pour diriger, gérer et vérifier les activités commerciales dans le but d'assurer le respect des lois et des procédures de l'entreprise, de protéger les biens de l'entreprise, de gérer de manière optimale et efficace les activités et de fournir des données comptables et financières précises et complètes, en garantissant également un bon processus d'identification, de mesure, de gestion et de suivi des principaux risques commerciaux.

La responsabilité de créer un système de contrôle interne et de gestion des risques efficace est commune à tous les niveaux de la structure organisationnelle ; par conséquent, toutes les Personnes de MINIFABER, dans le cadre des fonctions et responsabilités qui leur sont attribuées, s'engagent à définir et à participer activement au bon fonctionnement du système de contrôle interne et de gestion des risques.

MINIFABER promeut la diffusion à tous les niveaux d'une culture et de procédures caractérisées par la conscience de l'existence des contrôles et de l'adoption d'une mentalité visant l'exercice conscient et volontaire des contrôles ; par conséquent, la direction, en premier lieu, et toutes les Personnes de MINIFABER, dans tous les cas, sont tenues de contribuer et de participer au système de contrôle interne et de gestion des risques de MINIFABER et, avec une attitude positive, d'y faire participer ses collaborateurs.

Chacun est gardien responsable des biens de l'entreprise attribués (matériels et immatériels) qui servent d'instruments dans le cadre de l'activité exercée ; aucun employé ne peut utiliser ou permettre à d'autres d'utiliser de manière impropre les biens attribués et les ressources de la Société.

Sont interdites, sans exception, les pratiques et attitudes relatives à la réalisation ou à la participation à la réalisation de fraudes.

Les organismes de contrôle et de surveillance préposés ont libre accès aux données, à la documentation et aux informations utiles à l'exécution de l'activité relevant de leurs compétences.

4.1.1 Conflits d'intérêts

MINIFABER reconnaît et respecte le droit de ses Personnes à participer à des investissements, à des affaires ou à des activités d'un autre genre en dehors de l'activité exécutée dans l'intérêt de MINIFABER, à condition qu'il s'agisse d'activités autorisées par la loi et compatibles avec les obligations prises vis-à-vis de la Société.

MINIFABER adopte des instruments réglementaires internes garantissant la transparence et l'équité, substantielle et procédurale, des opérations avec les intérêts des administrateurs et des commissaires aux comptes, et des opérations avec les parties liées.

La direction et les employés de MINIFABER sont tenus d'éviter et de signaler les conflits d'intérêts entre les activités économiques personnelles et familiales et les tâches qui leur sont attribuées au sein de leur structure ou organisme d'appartenance. En particulier, chaque personne est tenue de signaler les situations et activités spécifiques dans lesquelles elle-même ou, à sa connaissance, ses propres parents ou proches jusqu'au deuxième degré de parenté ou cohabitants de fait, détiennent des intérêts économiques et financiers (propriétaire ou associé) chez des fournisseurs, des clients, des concurrents, des tiers contractants ou leurs sociétés mères ou filiales, ou y exercent des fonctions d'administration, de contrôle ou de direction.

Sont également considérées comme des cas de conflits d'intérêts les situations suivantes :

- l'utilisation de sa propre position au sein de l'entreprise ou des informations ou opportunités commerciales acquises dans l'exercice de sa tâche, à son propre avantage indu ou à celui de tiers ;
- l'exécution d'activités professionnelles par l'employé et/ou les membres de sa famille auprès de fournisseurs, sous-traitants ou concurrents.

Dans tous les cas, la direction et les employés de MINIFABER sont tenus d'éviter toutes les situations et toutes les

activités dans lesquelles peut se manifester un conflit avec les intérêts de l'entreprise ou qui peuvent interférer avec leur capacité à prendre, de manière impartiale, des décisions dans le meilleur intérêt de l'entreprise et dans le plein respect des principes et du contenu du Code ou, de manière générale, à se conformer exactement aux fonctions et aux responsabilités qui leur sont attribuées. Toute situation susceptible de constituer ou de déterminer un conflit d'intérêts doit être communiquée sans délai au supérieur hiérarchique ou

à l'organisme d'appartenance, ainsi qu'au responsable du « Whistleblowing » (e-mail : odv@minifaber.com). La personne impliquée s'abstient également sans délai d'intervenir dans le processus opérationnel/décisionnel et le supérieur hiérarchique ou l'organisme :

- identifie les solutions opérationnelles visant à protéger, dans le cas spécifique, la transparence et l'équité des comportements dans l'exécution des activités ;
- transmet aux personnes concernées, et pour connaissance à son propre supérieur hiérarchique, ainsi qu'au responsable du « Whistleblowing » (e-mail : odv@minifaber.com), les instructions écrites nécessaires ;
- archive la documentation reçue et transmise.

4.1.2 Transparence des enregistrements comptables

La transparence comptable se fonde sur la véracité, la précision et l'exhaustivité de l'information de base pour les enregistrements comptables y relatifs. Chaque membre des organes sociaux, de la direction ou employé est tenu de collaborer, dans le cadre de ses propres compétences, afin que les faits de gestion soient représentés correctement et sans délai dans les écritures comptables.

Il est interdit de mettre en place des comportements pouvant porter préjudice à la transparence et à la traçabilité de la note d'information concernant le bilan.

Pour chaque opération, une documentation de support appropriée concernant l'activité exercée est versée aux actes, afin de permettre :

- l'enregistrement comptable facile et ponctuel ;
- l'identification des différents niveaux de responsabilité et de répartition et de ségrégation des tâches ;
- la reconstruction précise de l'opération, y compris pour réduire la probabilité d'erreurs, y compris matérielles ou d'interprétation.

Chaque enregistrement doit refléter exactement ce qui résulte de la documentation de support. Il incombe à toutes les Personnes de MINIFABER de faire en sorte que la documentation soit facilement traçable et ordonnée selon des critères logiques.

Les Personnes de MINIFABER qui prennent connaissance d'omissions, de falsifications, de négligences de la comptabilité ou de la documentation sur laquelle se fondent les enregistrements comptables sont tenues d'informer leur propre supérieur des faits, ou d'en informer leur organisme d'appartenance, ainsi que le responsable du « Whistleblowing ».

4.1.3 Protection de la santé, de la sécurité, de l'environnement et de la sécurité publique

Les activités de MINIFABER doivent être menées conformément aux accords et aux normes internationales, ainsi qu'aux lois, aux règlements, aux pratiques administratives et aux politiques nationales des Pays dans lesquels la Société opère en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, de l'environnement et de la sécurité publique.

MINIFABER contribue activement, dans les enceintes appropriées, à la promotion du développement scientifique et technologique visant à protéger les ressources et l'environnement. La gestion opérationnelle doit faire référence à des critères avancés de sauvegarde de l'environnement et d'efficacité énergétique en poursuivant l'amélioration continue des conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail, ainsi que de protection environnementale.

Les Personnes de MINIFABER, dans le cadre de leurs propres tâches, participent activement au processus de prévention des risques, de protection de l'environnement et de la sécurité publique, ainsi que de protection de la santé et de la sécurité vis-à-vis d'elles-mêmes, de leurs collègues et des tiers.

4.2 Recherche, innovation et protection du patrimoine intellectuel

MINIFABER promeut les activités de recherche et d'innovation de la part de la direction et des employés, dans le cadre des fonctions et des responsabilités qui leur sont attribuées. Le patrimoine intellectuel généré par ces activités

innovantes constitue un patrimoine central et essentiel de la Société.

La recherche et l'innovation sont dédiées en particulier à la promotion de produits, instruments, processus et comportements toujours plus favorables à l'attention à la santé et à la sécurité des employés, des clients auprès desquels la Société opère et, en général, à la durabilité des activités commerciales.

Les Personnes de MINIFABER sont tenues de contribuer activement, dans le cadre des fonctions et des responsabilités qui leur sont attribuées, à la gouvernance du patrimoine intellectuel pour permettre son développement, la protection et la valorisation.

4.3 Confidentialité

4.3.1 Protection du secret d'affaires

Les Personnes de MINIFABER sont obligées d'assurer la confidentialité requise par les circonstances pour chaque information apprise dans le cadre de leur propre fonction, conformément à ce que prévoit l'accord de confidentialité interne.

Les informations, connaissances et données acquises ou élaborées durant leur travail ou à travers leurs tâches appartiennent à MINIFABER et ne peuvent pas être utilisées, communiquées ni divulguées sans l'autorisation spécifique du supérieur hiérarchique dans le respect des procédures spécifiques.

4.3.2 Protection de la vie privée

MINIFABER s'engage à protéger les informations relatives à ses Personnes et aux tiers, générées ou acquises dans le cadre de ses relations d'affaires, et à éviter toute utilisation impropre de ces informations.

MINIFABER entend garantir que le traitement des données à caractère personnel effectué au sein de ses structures se fasse dans le respect des droits et des libertés fondamentales, ainsi que de la dignité des personnes concernées, comme le prévoient les dispositions réglementaires en vigueur.

Le traitement des données à caractère personnel doit se faire de manière licite et selon le principe d'équité et, dans tous les cas, sont collectées et enregistrées uniquement les données nécessaires à des fins déterminées, explicites et légitimes. La conservation des données se fera pour une durée non supérieure à celle nécessaire aux fins de la collecte.

MINIFABER s'engage également à adopter des mesures de sécurité préventives adaptées pour toutes les banques de données dans lesquelles sont collectées et conservées des données à caractère personnel, afin d'éviter tout risque de destruction et de perte, ainsi que tout accès ou traitement non autorisé.

Les Personnes de MINIFABER doivent :

- acquérir et traiter uniquement les données nécessaires et adaptées aux fins en relation directe avec les fonctions et les responsabilités qui leur sont attribuées ;
- acquérir et traiter les données uniquement dans le cadre de procédures spécifiques, et les conserver et les archiver de manière à empêcher toute personne non autorisée d'en prendre connaissance ;
- représenter et ordonner les données de manière à ce que toute personne autorisée à y accéder puisse facilement en dresser un tableau aussi précis, exhaustif et véridique que possible ;
- communiquer les données dans le cadre de procédures spécifiques ou sur autorisation expresse de leurs supérieurs hiérarchiques et, dans tous les cas, seulement après avoir vérifié le caractère divulgable dans le cas spécifique des données également en référence à des contraintes absolues ou relatives concernant des tiers liés à MINIFABER par une relation de quelque nature que ce soit et, le cas échéant, après avoir obtenu leur autorisation.

4.3.3 Participation à des associations, initiatives, événements ou rencontres externes

La participation à des associations, initiatives, événements ou rencontres externes est favorisée par MINIFABER à condition qu'elle soit compatible avec l'exercice du travail ou de l'activité professionnelle. Sont considérées comme telles les situations suivantes :

- la participation à des associations, conférences, congrès, séminaires, cours ;
- la rédaction d'articles, d'essais et de publications en général ;
- la participation à des événements publics en général.

À cet égard, la direction et les employés de MINIFABER appelés à illustrer ou à fournir à l'extérieur des données ou des informations concernant les objectifs, les activités, les résultats et les points de vue de MINIFABER, sont tenus de partager avec leur supérieur hiérarchique les lignes d'action à suivre, les textes et les rapports préparés, ainsi que de convenir de leurs contenus avec la structure compétente de MINIFABER.

5 Domaines d'application et structures de référence du Code de Déontologie

Les principes et le contenu du Code s'appliquent aux Personnes et aux activités de MINIFABER.

Il incombe en premier lieu aux administrateurs et à la direction de concrétiser les principes et le contenu du Code, d'assumer leurs responsabilités tant à l'intérieur qu'à l'extérieur et de renforcer la confiance, la cohésion et l'esprit d'équipe, ainsi que de donner l'exemple à leurs collaborateurs à travers leur propre comportement, et de les inciter à respecter le Code, tout en les encourageant à poser des questions et à émettre des suggestions sur des dispositions en particulier.

Pour le plein respect du Code, chaque Personne pourra s'adresser, au-delà de ses propres lignes de compte rendu direct, au responsable du « Whistleblowing » (e-mail : odv@minifaber.com).

5.1 Obligation de connaître le Code et de signaler les éventuelles violations

Le Code est mis à disposition des Personnes de MINIFABER conformément aux normes applicables et peut également être consulté sur le site intranet de MINIFABER.

Il est demandé à chaque Personne de MINIFABER de connaître les principes et le contenu du Code, ainsi que les procédures de référence qui régissent les fonctions et les responsabilités qui lui sont attribuées.

Chaque Personne de MINIFABER est tenue :

- de s'abstenir de tout comportement contraire à ces principes, au contenu et aux procédures ;
- de sélectionner avec soin, dans les limites de ses compétences, ses collaborateurs et de leur demander de respecter pleinement le Code ;
- de demander aux tiers avec lesquels MINIFABER entre en relation la confirmation de prise de connaissance du Code ;
- d'informer sans délai ses propres supérieurs ou son organisme d'appartenance, ainsi que le responsable du « Whistleblowing », de ses propres constatations ou des notifications reçues des Parties prenantes concernant de possibles cas ou demandes de violation du Code ; les notifications de possibles violations sont envoyées dans le respect des modes opérationnels fixés par les procédures spécifiques établies par la Société ;
- de collaborer avec l'Organisme de surveillance et avec les fonctions préposées par les procédures spécifiques à la vérification des possibles violations ;
- d'adopter des mesures correctives immédiates lorsque la situation l'exige et, dans tous les cas, d'empêcher tout type de représailles.

Restant entendu qu'elle ne pourra pas mener d'enquêtes personnelles ni rapporter les informations à d'autres personnes qu'à ses propres supérieurs, ou à son organisme d'appartenance, ainsi qu'à l'Organisme de surveillance, si après avoir rapporté des informations concernant une possible violation la Personne estime avoir subi des représailles, elle pourra s'adresser au responsable du « Whistleblowing » (e-mail : odv@minifaber.com) ou à l'Organisme de surveillance.

Dans tous les cas de violation du Code, les sanctions mises en œuvre sont proportionnelles à la gravité des faits constatés, dans le respect de la législation en vigueur dans les différents Pays. Indépendamment des éventuelles poursuites pénales engagées par l'autorité judiciaire, les violations sont communiquées aux fonctions compétentes de l'entreprise.

5.2 Structures de référence et surveillance

MINIFABER s'engage, notamment à travers la désignation du responsable du « Whistleblowing » et de l'Organisme de surveillance, à assurer :

- la diffusion maximale des principes et du contenu du Code auprès des Personnes de MINIFABER et des autres Parties prenantes ; la mise à disposition de tous les instruments possibles de connaissance et de clarification pour l'interprétation et l'application du Code ainsi que pour la mise à jour du Code afin de l'adapter à l'évolution de la sensibilité civile et des réglementations pertinentes ;
- l'exécution de vérifications au sujet de chaque notification de violation des principes et du contenu du Code ou des procédures de référence ; l'évaluation objective des faits et la mise en place conséquente, en cas de violation attestée, de sanctions adaptées ; que personne ne puisse subir de représailles de quelque genre que ce soit pour avoir rapporté de possibles violations du Code ou des procédures de référence.

5.2.1 Garant du Code de Déontologie

Le Code de Déontologie représente, entre autres, un principe général indérogable du Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adopté par MINIFABER en vertu de la réglementation italienne relative à la « responsabilité des organismes pour les infractions administratives dépendant d'un délit » contenue dans le décret législatif italien du 8 juin 2001, n° 231.

MINIFABER attribue ses fonctions de Garant à l'Organisme de surveillance établi dans le cadre du Modèle

susmentionné. Le Garant se voit attribuer les tâches suivantes :

- promouvoir et faciliter l'application du Code de Déontologie et l'adoption de procédures de référence ; informer et proposer au Président de la Société des initiatives utiles pour une plus grande diffusion et connaissance du Code, ce également afin d'éviter que des violations attestées ne se reproduisent ;
- promouvoir la connaissance du Code de Déontologie y compris via des programmes de communication et de formation spécifique de la direction et des employés de MINIFABER ;
- examiner les notifications de possibles violations du Code, en promouvant les contrôles les plus appropriés ; intervenir, y compris sur signalisation de la part des Personnes de MINIFABER, en cas de notifications de possibles violations du Code considérées comme n'ayant pas été dûment traitées ou de représailles subies par la Personne à la suite de la notification ;
- communiquer aux structures compétentes les résultats des vérifications pertinentes pour l'adoption d'éventuelles sanctions ; informer les structures de ligne/zone compétentes des résultats des vérifications pertinentes pour l'adoption des mesures adaptées.

Le Garant de MINIFABER présente également au Collège des commissaires aux comptes et au Président, qui font rapport au Conseil d'Administration, un rapport semestriel sur la mise en place et l'éventuel besoin de mise à jour du Code et des activités exercées.

Dans l'exécution de ses propres tâches, le Garant de MINIFABER a recours au « Secrétariat de l'Organisme de surveillance 231 de MINIFABER S.p.A. » constitué sous son autorité hiérarchique. Le Secrétariat est pris en charge par les structures compétentes de MINIFABER et, de plus, active et maintient un flux approprié de notifications et de communication avec les fonctions de l'entreprise.

Tout flux d'information destiné au Garant peut être envoyé à l'adresse électronique suivante : odv@minifaber.com.

5.3 Révision du Code

La révision du Code est approuvée par le Conseil d'Administration de MINIFABER S.p.A., sur proposition du Président et sur avis du Collège des commissaires aux comptes.

La proposition est formulée en tenant compte de l'évaluation des Parties prenantes concernant les principes et le

contenu du Code, en promouvant également leur contribution active et la signalisation des éventuelles lacunes.

5.4 Valeur contractuelle du Code et sanctions disciplinaires

Le respect des normes du Code doit être considéré comme une partie essentielle des obligations contractuelles de toutes les Personnes de MINIFABER aux termes et aux fins de la loi applicable.

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