



CODE D'ÉTHIQUE DE L'ENTREPRISE

FRANÇOISE

1

Introduction

Aermec S.p.A. (« **Aermec** » ou la « **société** ») a été fondée en 1961 dans le but d'apporter bien-être et confort dans les environnements de travail et de vie, devenant ainsi un leader mondial dans le domaine des solutions de climatisation et de traitement de l'air.

Aermec continue de baser ses activités sur une attention constante à la recherche et à la qualité afin de développer des solutions techniques capables de garantir le plus haut niveau de satisfaction de ses clients, de répondre aux défis technologiques imposés par l'innovation et de prendre en compte les besoins des utilisateurs individuels.

Aermec fait partie intégrante du Giordano Riello International Group (« **Groupe** »), un groupe multinational d'entreprises qui collaborent à un niveau stratégique pour offrir des solutions innovantes sur le marché de la climatisation.

Afin de définir clairement les valeurs de référence de Aermec et du Groupe, ce code d'éthique d'entreprise (« **Code** » ou « **Code d'éthique** ») a été élaboré, avec lequel la société entend consolider ses valeurs d'entreprise, en les transposant dans ce Code d'éthique, afin de les rendre visibles à l'extérieur et de définir la responsabilité éthique et sociale de chaque destinataire.

Ce document établit des règles de conduite claires pour les activités de l'entreprise, fournissant aux destinataires un cadre comportemental et éthique pour guider leur conduite.

Les principes énoncés dans le code visent à accroître le rendement de l'organisation, en orientant les destinataires vers des objectifs positifs susceptibles de produire des bénéfices tant pour les personnes directement concernées que pour l'environnement de référence dans son ensemble, en renforçant la cohésion et la cohérence du système d'entreprise, grâce à l'amélioration des relations internes et à l'attention portée à la bonne réputation.

L'adoption du code d'éthique représente également une déclaration publique de l'engagement de Aermec à poursuivre les plus hauts niveaux d'éthique dans la réalisation des objectifs de l'entreprise et, plus généralement, à partager les valeurs d'une culture d'entreprise pour laquelle le respect des intérêts et des besoins légitimes de tous les acteurs, individuels ou collectifs, impliqués dans les activités de l'entreprise devient fondamental.

La Société s'engage à promouvoir la connaissance, le respect et l'application des principes généraux et des normes éthiques énoncés dans le code, étant donné que ce respect, outre les objectifs moraux fondamentaux, correspond à une plus grande protection de l'intérêt propre de l'entreprise, y compris d'un point de vue économique.

2

Objet et destinataires du code

2.1 Objectifs et contenu du code

Le présent code d'éthique est un outil d'autorégulation élaboré par la Société, qui vise à rendre ses activités transparentes et à orienter sa conduite de manière éthique.

Les principes contenus dans le présent code d'éthique complètent les lois en vigueur et les règles de conduite que chaque destinataire est tenu d'observer, tant dans le respect des obligations générales de diligence, d'équité et de loyauté qui doivent caractériser l'exercice du travail conformément aux dispositions du code civil, des conventions collectives nationales du travail ou d'autres réglementations applicables, que dans le respect d'autres réglementations et dispositions internes adoptées par la société pour régir des procédures spécifiques de l'entreprise.

L'objectif du Code est d'identifier les principes et les règles de conduite spécifiques qui doivent inspirer le comportement de Aermec vis-à-vis de toutes les *parties prenantes*, internes et externes, et qui sous-tendent les relations entre elles.

Le respect du code est une condition essentielle à la réalisation de la mission de l'entreprise Aermec. En conséquence, le code fixe les références qui doivent guider la conduite de tous ceux qui, aux différents niveaux de responsabilité, contribuent par leurs actions à l'exercice de l'activité.

2.2 Destinataires et diffusion du code

Les dispositions du code s'appliquent, sans exception, (i) aux employés, (ii) aux administrateurs, aux organes de contrôle et aux autres personnes exerçant des fonctions apicales, (iii) aux consultants, aux clients, aux fournisseurs, aux partenaires commerciaux, aux collaborateurs internes et externes et à tous ceux qui, directement ou indirectement, de manière permanente ou temporaire, établissent, pour quelque raison que ce soit, des relations et des rapports de collaboration avec eux, opérant dans ce contexte dans l'intérêt de la société et pour la réalisation de ses objectifs, dans le cadre de sa gestion et de sa supervision.

Ce code d'éthique s'applique également à toutes les sociétés du Groupe ; il incombera donc au conseil d'administration de la société de mettre en place les activités nécessaires pour permettre aux sociétés du groupe d'adopter toutes les mesures requises pour respecter et poursuivre les lignes directrices et les principes de ce code d'éthique. Il incombera ensuite à chaque société du Groupe et à son organe directeur de veiller à ce que les principes énoncés dans le présent code soient également appliqués au sein de chaque entité sociale.

Toutes ces personnes, considérées comme « destinataires » du présent code d'éthique, qu'elles se trouvent en Italie ou à l'étranger, sont tenues de prendre connaissance de son contenu et de contribuer à sa mise en œuvre et à sa diffusion.

Le respect du présent code d'éthique par les destinataires revêt une importance fondamentale pour l'efficacité, la fiabilité et la réputation de l'entreprise. Les destinataires du code d'éthique qui en violent les règles, portant ainsi atteinte à la relation de confiance avec l'entreprise et causant un préjudice à cette dernière, seront soumis aux sanctions applicables en la matière.

Tous les destinataires sont tenus de se comporter de manière éthique et dans le respect de la loi, avec un maximum de transparence, de clarté, d'exactitude, d'efficacité et d'équité, comme le prévoient les normes du présent code.

Dans la poursuite des objectifs énoncés dans le présent code d'éthique, à titre d'exemple :

- Le conseil d'administration est guidé par les principes du présent code lorsqu'il fixe les objectifs de l'entreprise ;
- Les cadres et les personnes exerçant des fonctions d'encadrement supérieur donnent une expression concrète aux valeurs et aux principes qui y sont énoncés, en assumant des responsabilités à l'intérieur et à l'extérieur, en renforçant la confiance, la cohésion et l'esprit d'équipe ;
- les employés, les collaborateurs, les fournisseurs, les partenaires commerciaux, les consultants et, en général, tous les autres destinataires, adaptent en permanence, dans le respect de la loi et de la réglementation en vigueur, leurs actions et leur conduite aux principes, aux objectifs et aux engagements énoncés dans le code, en protégeant par leur comportement la respectabilité et l'image de l'entreprise.

La Société s'engage à promouvoir la connaissance du code auprès des personnes travaillant dans la société et des autres *parties prenantes* afin que les principes et la conduite prescrits constituent les piliers d'une culture d'entreprise inspirée par le développement durable et guident la conduite de la société au quotidien.

Afin de faciliter la connaissance, la prise de conscience et la diffusion du présent code d'éthique, la société procède à la publication du présent code d'éthique sur son *site web* officiel, ainsi que sur *l'intranet* de la société s'il est disponible.

3

Principes et règles de conduite

3.1 Principes généraux

L'intégrité éthique et l'équité dans les relations entre les personnes constituent des valeurs inaliénables pour Aermec et, en particulier, les principes énoncés ci-dessous constituent le fondement éthique des relations que la société entend établir avec toutes ses *parties prenantes*.

Les activités de Aermec doivent être menées avec engagement et professionnalisme, dans le respect des objectifs de l'entreprise et dans le but de créer de la valeur et du bien-être pour toutes les *parties prenantes*, en protégeant le prestige et la réputation de Aermec.

Tous les destinataires sont tenus, dans l'exécution et la réalisation de leurs relations avec l'entreprise, de respecter les principes éthiques et comportementaux suivants :

- **l'équité**, c'est-à-dire un régime comportemental inspiré par le sens commun de la justice matérielle ;
- **l'égalité**, c'est-à-dire l'uniformité de traitement et de relations sociales envers chaque interlocuteur, indépendamment des différences d'âge, de sexe, de race, de handicap physique, de religion, de rang social, de pouvoir économique, d'influence sociale ;
- la **diligence**, c'est-à-dire le fait de s'acquitter de ses tâches avec soin et rigueur ;
- **l'honnêteté**, c'est-à-dire l'incapacité à accomplir des actes illégaux, illicites ou même mauvais, soit par le respect des principes juridiques, du code et des principes moraux, soit par un sens profond de la justice ;
- la **protection et la valorisation de la personne**, c'est-à-dire le respect de chaque individu, la valorisation de ses capacités respectives, la mise en place de mécanismes de confiance et de responsabilisation des individus, visant à rendre solidaires les destinataires et commune la mission de l'entreprise ;
- la **transparence**, c'est-à-dire l'exercice de ses fonctions dans un régime de pleine intelligibilité de ses actes par quiconque ;
- **l'impartialité**, c'est-à-dire une manière d'agir et de juger objective et impartiale, sans favoritisme pour aucune des parties concernées, qu'elles soient publiques ou privées, liées au destinataire par des relations d'amitié ou d'inimitié, de parenté ou d'affinité ;
- la **confidentialité**, c'est-à-dire l'abstention scrupuleuse de divulguer les données de l'entreprise (qu'elles soient de nature technique, logistique, stratégique ou économique) et les données personnelles, dans le respect de toutes les réglementations applicables en matière de protection de la vie privée ; la collecte et le traitement des données sont strictement réservés aux organes de l'entreprise qui en ont reçu la délégation et doivent être effectués dans le strict respect des règles de l'entreprise ;

- **L'adéquation**, c'est-à-dire une évaluation critique de chaque action et omission selon des critères qui, s'ils ne relèvent d'aucun autre principe éthique et comportemental spécifique, sont conformes au sens commun de l'adéquation et de la pertinence.

En aucun cas, le fait d'agir à l'avantage de la Société ne peut justifier l'adoption d'un comportement contraire aux principes qui y sont énoncés ; en particulier, tous les destinataires sont tenus de veiller à ce que ces principes soient appliqués de manière adéquate.

La Société évalue le lancement de cours de formation au sein de l'organisation de l'entreprise afin de promouvoir la diffusion et la mise en œuvre des principes généraux énumérés ci-dessus, ainsi que des principes spécifiques supplémentaires énoncés dans les paragraphes suivants, en encourageant le respect de ces principes.

3.2 Principe de légalité

Le comportement des destinataires du code doit tout d'abord être conforme aux lois en vigueur dans l'État dans lequel les destinataires opèrent, y compris les lois internationales que l'État transpose.

La Société opère dans le respect absolu de ces règles ; par conséquent, les destinataires sont tenus, dans le cadre de leurs compétences respectives, de connaître et d'observer les disciplines codifiées par les institutions internationales, étatiques, régionales et locales (lois, actes réglementaires équivalents, règlements, directives, etc.).

Dans la poursuite de cet objectif, tous les destinataires doivent être conscients de la valeur éthique de leurs actions et ne doivent pas rechercher le profit, qu'il soit personnel ou d'entreprise, au détriment du respect des lois applicables et des principes du présent code.

3.3 Conflit d'intérêts

Compte tenu de la relation de confiance entre la Société et ceux qui travaillent pour elle, tous les destinataires doivent se comporter de manière appropriée afin de prévenir les situations de conflit d'intérêts, c'est-à-dire les situations dans lesquelles la poursuite de leurs propres intérêts entrerait en conflit avec ceux de l'entreprise. En outre, il est important d'éviter les situations dans lesquelles un employé, un directeur ou d'autres bénéficiaires peuvent obtenir des avantages ou des profits indus à partir d'opportunités connues dans le cadre de leurs activités.

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'une personne a des intérêts personnels ou professionnels qui pourraient influencer ou sembler influencer la manière dont elle exerce les fonctions et responsabilités qui lui sont confiées par la Société, entraînant une incapacité à prendre des décisions impartiales et objectives dans le meilleur intérêt de la Société. Par exemple, il peut s'agir d'un employé qui se trouve dans une situation où il pourrait prendre des décisions non pas dans l'intérêt de son entreprise, mais plutôt dans son propre intérêt, celui d'un parent ou d'un ami.

3.4 Principe de transparence comptable

La Société est consciente de l'importance de la transparence, de l'exactitude, de l'exhaustivité et de la traçabilité des informations comptables et administratives ; elle utilise donc un système administratif/comptable adéquat pour représenter correctement les flux monétaires et le contrôle de gestion des relations contractuelles.

Tous les documents de l'entreprise doivent être rédigés et diffusés dans le respect des principes de vérité et de transparence. Chaque opération comptable doit être correctement enregistrée et documentée afin que les processus de décision,

d'autorisation et d'exécution puissent être vérifiés. Tout acte ou opération effectué par les destinataires doit être étayé par une documentation adéquate, claire et complète à conserver dans le dossier. Tous les destinataires impliqués dans les opérations comptables sont tenus de tenir des registres véridiques et opportuns.

La société s'engage à respecter la législation contre le blanchiment d'argent et attend de tous les destinataires qu'ils s'y conforment.

3.5 Protection du patrimoine de la Société

Tous les destinataires doivent protéger et préserver les valeurs et les biens qui leur sont confiés par l'entreprise, en contribuant à la sauvegarde de ses actifs et en évitant les situations susceptibles de compromettre l'intégrité et la sécurité de ces ressources. En toutes circonstances, les destinataires doivent s'abstenir d'utiliser les ressources, les actifs ou les matériels de l'entreprise à leur propre profit ou de manière abusive.

Dans le contexte des actifs incorporels de la société, celle-ci reconnaît l'importance de la propriété intellectuelle - y compris, à titre d'exemple, les marques, les brevets, les dessins et les secrets industriels, le *savoir-faire*, etc. Dans le cadre des actifs incorporels, la Société reconnaît l'importance de la propriété intellectuelle - y compris, à titre d'exemple, les marques, les brevets, les dessins et les secrets industriels, le *savoir-faire*, etc.) - en tant que ressource fondamentale de la Société elle-même et, à ce titre, prend toutes les mesures appropriées pour la protéger ; tous les destinataires, pour leur part, doivent veiller à respecter et à valoriser la propriété intellectuelle de la Société - en assumant les devoirs de confidentialité et de secret de toutes les informations pertinentes acquises au cours des relations - en s'engageant à ne l'utiliser qu'aux fins établies par la Société et à ne pas l'utiliser sans l'autorisation préalable de la Société elle-même.

Tous les destinataires sont tenus de respecter les lois et règlements en vigueur concernant les *droits d'auteur* et l'utilisation des programmes informatiques.

3.6 Principe de la sécurité au travail

La société s'engage à veiller au respect de toutes les réglementations applicables en matière de prévention des accidents et des maladies professionnelles, et à accorder une attention scrupuleuse à l'hygiène et aux conditions personnelles et de travail.

La Société, consciente de l'importance de garantir les meilleures conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail, s'engage à promouvoir et à diffuser un comportement responsable parmi les destinataires, en mettant en œuvre les actions préventives nécessaires, afin de préserver la santé, la sécurité et la sûreté de tout le personnel ainsi que des tiers qui fréquentent ses environnements de travail, et en recherchant les synergies nécessaires non seulement en interne, mais aussi avec les fournisseurs, les entreprises et tous les clients impliqués dans les activités de l'entreprise, dans le respect de la réglementation en vigueur en matière de prévention et de protection.

La culture de la santé et de la sécurité :

- est diffusée systématiquement, par la formation et la communication, ainsi que par la définition des rôles et des compétences et la publication d'instructions et de procédures ;
- est obtenue par une mise à jour continue des méthodologies et des systèmes, à la lumière des technologies disponibles, en procédant à une évaluation analytique des risques, de la criticité des processus et des ressources à protéger.

Les destinataires sont tenus de respecter les règles et les obligations en matière de prévention et de protection au travail, en se fixant toutefois des objectifs d'excellence qui vont au-delà du simple respect de la loi, en pleine conscience de la valeur que représente la préservation des conditions de santé, de sécurité et de bien-être de l'individu. En particulier :

- ils ne doivent pas servir sous l'influence de l'alcool ou de drogues ;
- ils doivent éviter les comportements susceptibles de créer un climat intimidant ou offensant dans les relations avec les collègues, en privilégiant les comportements visant à établir un climat respectueux et cordial ;
- ils doivent respecter l'interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise établie en vertu de l'article 51 de la loi n° 3 du 16 janvier 2003, conformément aux interdictions exprimées à cet effet par l'entreprise.

3.7 Principe de respect de l'environnement

La Société s'engage à veiller au respect de toutes les réglementations applicables en matière d'environnement et de pollution, qu'elle soit environnementale, acoustique, radioélectrique ou de quelque nature que ce soit, à la mise en œuvre de programmes de collecte sélective des déchets et de recyclage des matériaux réutilisables, et est scrupuleusement attentive à tout comportement qui heurte le bon sens de l'éducation à l'environnement.

Le principe de durabilité des activités de l'entreprise constitue l'un des fondements éthiques des relations que l'entreprise entend établir avec ses *parties prenantes*.

La Société, sensible aux questions de protection de l'environnement, s'engage à protéger l'environnement, conformément aux directives nationales et internationales en la matière, et s'emploie à promouvoir une culture du respect de l'environnement auprès de tous les destinataires.

La culture du respect de l'environnement passe également par la formation appropriée du personnel au traitement de tous les types de déchets (du tri au traitement des polluants) et par le suivi constant des activités ayant un impact sur l'environnement.

En outre, la Société s'attend à ce que les réglementations environnementales soient respectées et encourage le développement d'un sens civique du respect de l'environnement par tous ses employés et toutes les ressources travaillant pour la Société même.

Par conséquent, le strict respect de la législation environnementale est exigé de tous les destinataires et tout comportement qui porte atteinte ou met en danger la protection de l'environnement, qu'il s'agisse du sol, de l'eau, de l'air, de la faune, de la flore, etc. est interdit.

Dans un souci de protection maximale de l'environnement, la Société privilégie les systèmes de production d'énergie alternative respectueux de l'environnement et met en œuvre et soutient le recyclage des matériaux.

3.8 Principes pour les cadres supérieurs

Les cadres supérieurs - à savoir les organes d'administration, les organes sociaux, les organes de gestion, les cadres - opérant dans la Société sont tenus de coopérer pleinement et de s'informer mutuellement, afin de promouvoir la coordination et la pleine réalisation des objectifs de l'entreprise. En particulier, en tant que premiers représentants de la Société, ils sont tenus de donner une image de l'entreprise qui adhère pleinement aux principes du présent code.

3.9 Protection des relations internes

Les cadres supérieurs sont tenus d'exercer leurs pouvoirs de manière équilibrée, équitable et non discriminatoire à l'égard des employés, dans le respect de la personne et de sa dignité, en s'engageant notamment à ne pas abuser de leur position de quelque manière que ce soit, ainsi qu'à donner des instructions toujours et uniquement dans le respect de la loi et des principes du code, en s'abstenant de tout comportement de harcèlement et/ou d'intimidation visant à amener les employés à enfreindre les principes susmentionnés.

Par relations internes à l'entreprise, on entend toutes les relations entre les personnes occupant des postes de direction dans l'entreprise, entre les employés de l'entreprise et entre la direction et les employés.

Les cadres supérieurs et les employés sont tenus de se comporter de manière transparente et respectueuse les uns envers les autres, tout comportement éthiquement et moralement répréhensible étant interdit.

D'une manière générale, la Société attend de tous ceux qui travaillent en son sein qu'ils respectent la personnalité et la dignité de chaque individu, en évitant :

- la création de situations dans lesquelles les personnes peuvent se trouver en situation de détresse ;
- les discriminations et les abus de toute nature, y compris toute forme d'incitation à la violence raciste et toute manifestation de pensée fondée sur la xénophobie, la négation ou l'apologie des crimes de génocide et autres ; et

en favorisant en revanche :

- une formation adaptée à la fonction occupée par chacun ;
- la définition des rôles, des responsabilités, des délégations et de la disponibilité des informations de manière à permettre à chacun de prendre les décisions qui lui incombent dans l'intérêt de la Société et dans le respect des règles auxquelles elle adhère ;
- un exercice prudent, équilibré et objectif de leurs pouvoirs dans l'exercice de leurs fonctions respectives ;
- l'utilisation correcte et confidentielle des données personnelles et professionnelles.

À cette fin, la Société, dans le respect de toutes les lois, réglementations et politiques d'entreprise applicables et par l'intermédiaire des fonctions concernées, s'engage à :

- accorder une attention particulière à l'amélioration, à la protection et au développement des aptitudes et des compétences de tous ses employés et des personnes qui leur sont assimilées, afin qu'ils puissent exprimer leur potentiel et leurs capacités au plus haut niveau ;
- Évaluer les candidats participant aux sélections en vérifiant qu'ils remplissent les conditions, y compris les aptitudes psychologiques, prévues

par le profil demandé, tout en respectant la dignité, la personnalité et la sphère privée ainsi que les opinions du candidat, le favoritisme ou les formes de condescendance n'étant pas autorisés ;

- offrir à tous ses employés des possibilités égales d'emploi et d'évolution, en fonction de leurs compétences et de leurs capacités de rendement, sans aucune discrimination ;
- rémunérer, former et évaluer les salariés sur la base du mérite et de la compétence, sans aucune discrimination politique, syndicale, religieuse, raciale, linguistique ou de genre ;
- garantir un environnement de travail dans lequel les relations entre collègues sont caractérisées par la loyauté, l'équité, la coopération, le respect mutuel et la confiance ;
- offrir des conditions de travail adéquates du point de vue de la santé et de la sécurité, et respectueuses de la personnalité morale de chacun, afin de favoriser des relations interpersonnelles exemptes de préjugés ;
- combattre, en particulier, toute forme d'intimidation, d'hostilité, d'isolement, d'ingérence induite ou de conditionnement, de harcèlement sexuel ;
- encourager le développement du potentiel et la croissance de chaque ressource, en proposant des formations spécifiques et des cours de recyclage en fonction du profil et du potentiel de chacun ;
- ne pas employer de forme de travail forcé et/ou des personnes n'ayant pas atteint l'âge fixé par les lois du lieu où le travail est effectué, ainsi que des travailleurs étrangers en situation irrégulière sur le territoire italien, et ne pas établir ou maintenir de relations commerciales avec des fournisseurs dont il est avéré qu'ils ont recours au travail des enfants.

3.10 Relations avec les salariés

Les employés de la Société constituent le personnel qui vit en contact quotidien avec la réalité interne et externe et, dans le cadre des fonctions couvertes et des activités exercées en faveur de la Société, sont tenus d'observer les principes énoncés dans le présent code.

Les employés sont également tenus de se conformer aux directives qui leur sont données par les personnes occupant des postes de direction et de les exécuter avec diligence.

À titre d'exemple :

- ils sont tenus de respecter pleinement et constamment les principes de légitimité morale et de comportement éthique ;
- dans la mesure où tous les employés de la Société - même s'ils sont organisés hiérarchiquement - ils doivent observer et appliquer les principes éthiques et comportementaux de diligence, d'honnêteté et d'égalité, en promouvant la coopération et la solidarité mutuelle, en favorisant la création d'un environnement de travail adapté à la protection de la personne et du travailleur, tant d'un point de vue professionnel que relationnel ;
- ils sont tenus de se comporter de manière transparente et respectueuse les uns envers les autres, tous les comportements éthiquement et moralement répréhensibles étant en revanche interdits (tels que, à titre d'exemple mais

non limité, ceux concernant l'atteinte à la sphère sexuelle d'autrui dans toutes ses acceptions les plus larges, ceux concernant la liberté de pensée, de religion, d'expression, ceux de vengeance et de prévarication entre collègues, etc.) ;

- ils sont tenus d'utiliser les biens et les ressources de la Société dans les limites qui leur sont permises par les fonctions qu'ils sont appelés à exercer, sans jamais en abuser, ni à des fins étrangères, ni en dehors des heures requises pour leur travail ;
- Enfin, ils sont appelés à se conformer à toutes les exigences de la convention collective qui les concerne, ainsi qu'à toutes les exigences syndicales concernant la conduite à tenir entre collègues de travail.

3.11 Relations avec les partenaires commerciaux et les fournisseurs

La sélection des partenaires commerciaux et des fournisseurs de matières premières, de produits et/ou de services (collectivement dénommés « fournisseurs ») doit être effectuée conformément aux principes du présent code et aux procédures internes qui peuvent être adoptées de temps à autre.

Les relations avec les fournisseurs sont caractérisées par le respect de la législation en vigueur et doivent être gérées en application des principes généraux de transparence et d'équité, en procédant à la contractualisation de la relation économique.

Dans les relations avec les fournisseurs, la Société opère selon des critères d'équité, de correction et d'impartialité ; en outre, les relations avec les fournisseurs sont basées sur un comportement précontractuel et contractuel visant à une loyauté et une collaboration indispensables et réciproques.

La sélection des fournisseurs et la détermination des conditions d'achat se fondent sur des critères objectifs et qu'il est possible de documenter, lesquels tiennent compte du prix et de la capacité à fournir et à garantir des services d'un niveau adéquat et conformes aux normes de qualité requises dans les délais impartis. Tout accord commercial doit être conclu par écrit et indiquer clairement au moins les services ou produits à fournir, le moment de la fourniture, le prix ou la redevance applicable, ainsi que les modalités de paiement.

Compte tenu également du fait que les fournisseurs jouent un rôle fondamental dans l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise, celle-ci vise à établir et à maintenir des relations stables, transparentes et coopératives avec eux.

Chaque fournisseur doit agir dans le respect - et conformément - aux lois, règlements et/ou normes applicables dans le pays dans lequel il opère ou est situé. En particulier, tous les fournisseurs qui entrent en contact avec la Société s'engagent à veiller au respect des politiques relatives à l'environnement de travail, à l'intégrité, à l'éthique et à la lutte contre la corruption, en opérant conformément aux principes énoncés ci-dessous :

- A.** ils doivent respecter la loi et les normes éthiques, en évitant les comportements illégaux et en garantissant des pratiques commerciales équitables ;
- B.** ils doivent traiter les travailleurs avec dignité et respect, en évitant les conditions de travail dégradantes. Les fournisseurs doivent créer un environnement de travail exempt de harcèlement, de menaces et de représailles en cas de signalement de harcèlement ;
- C.** ils ne doivent pas employer de travailleurs n'ayant pas atteint l'âge légal, en

veillant à ce que l'emploi de personnes âgées de moins de 18 ans n'interfère pas avec leur éducation ou ne mette pas en péril leur santé, leur sécurité ou leurs principes éthiques ;

- D.** ils doivent garantir un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination. Aucun salarié ne peut être pénalisé, favorisé ou harcelé en raison de caractéristiques telles que la religion, la nationalité, les opinions politiques ou autres, l'origine ethnique, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou d'autres caractéristiques similaires ;
- E.** ils s'engagent à veiller à ce que tout travail soit effectué sur une base librement consentie, en rejetant toute forme de travail forcé, d'esclavage ou de traite des êtres humains. Les salariés doivent être libres de résilier leur contrat de travail avec leur employeur, en respectant les délais de préavis prévus par la loi ;
- F.** ils s'engagent à respecter le droit des travailleurs de s'associer, de s'organiser et de s'affilier à des associations ;
- G.** ils doivent également respecter les lois nationales pertinentes concernant les heures de travail, les pauses et les périodes de repos prescrites par la loi, ainsi que la rémunération, le salaire minimum le cas échéant et les avantages sociaux ;
- H.** tout en respectant les exigences légales minimales en matière de conditions de travail, ils sont tenus de veiller au respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail afin de prévenir les accidents et/ou les maladies professionnelles. Cela inclut, sans s'y limiter, l'obligation d'identifier, d'évaluer et de réduire les risques réels et potentiels pour la sécurité et la santé en fournissant des outils de travail et des équipements de protection adéquats ;
- I.** ils doivent garantir la protection du droit à la liberté d'expression et veiller à ce que les informations confidentielles et personnelles soient traitées de manière appropriée ;
- J.** ils doivent également chercher à optimiser l'utilisation des ressources, y compris les matières premières, l'énergie, l'eau et les carburants, en réduisant leur consommation et en favorisant la réduction des déchets produits. Cet engagement comprend l'élimination ou la réduction des déchets afin d'améliorer les pratiques d'élimination et de permettre la réutilisation et le recyclage des déchets ;
- K.** ils doivent s'engager à prendre toutes les mesures nécessaires pour minimiser les émissions directes et indirectes de carbone et de gaz à effet de serre, en encourageant l'utilisation des énergies renouvelables et des sources d'énergie alternatives, et promouvoir des objectifs de réduction conformément aux accords de l'Accord de Paris ;
- L.** ils doivent également adopter des procédures pour prévenir la corruption sous toutes ses formes ;
- M.** ils ne doivent pas, directement ou indirectement, demander, accepter ou accorder des paiements ou d'autres avantages à des fins de corruption, ni permettre à d'autres de le faire en son nom. En outre, ils ne doivent pas faciliter la participation de tiers au blanchiment de capitaux, au financement du terrorisme ou à d'autres activités financières criminelles ;
- N.** ils doivent garantir un processus d'approvisionnement en matières premières

qui soit durable et respectueux des droits de l'homme de l'environnement, et s'engager à ne pas adopter de comportements et de pratiques industrielles susceptibles de causer une pollution de l'environnement ;

- O. ils doivent éviter tout conflit d'intérêts et informer la Société en cas de situations pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts ;
- P. ils doivent s'engager à prendre toutes les mesures nécessaires en matière de *cybersécurité*.

Si la société apprend que le fournisseur adopte, dans l'exercice de ses activités, un comportement qui n'est pas conforme aux principes du code, elle envisage de prendre des mesures appropriées conformément aux dispositions du paragraphe 5.2 ci-dessous.

Outre le respect des principes énoncés dans le présent code, chaque fournisseur s'engage à respecter, pendant toute la durée de la relation d'affaires établie avec la société, les principes du code de conduite des fournisseurs (« **code de conduite des fournisseurs** ») - adopté par les services compétents de la société (par exemple, le directeur du service des achats, le directeur des fournisseurs) conformément aux dispositions du présent code d'éthique et tel que modifié de temps à autre - contenant les normes minimales relatives aux normes et aux exigences requises par la société auxquelles les fournisseurs doivent se conformer, en plus de celles qui sont modifiées de temps à autre. Responsable du département des achats, responsable des fournisseurs) conformément aux dispositions du présent code d'éthique et à ses modifications successives - contenant les normes minimales relatives aux règles et exigences requises par la société auxquelles les fournisseurs doivent se conformer, en plus des dispositions du présent code d'éthique et sans préjudice de ces dernières.

Le code de conduite des fournisseurs est transmis et/ou mis à disposition par la société à chaque fournisseur avant et/ou en même temps que la signature de l'accord commercial concerné ; le code de conduite des fournisseurs fait partie intégrante et substantielle du présent code et de chaque accord commercial signé par la société avec les fournisseurs concernés.

3.12 Relations avec les clients

Toute forme de thésaurisation des clients qui viole le droit de la concurrence et n'est pas conforme aux règlements et lois du secteur est interdite.

La Société s'engage à établir avec ses clients des relations fondées sur la serviabilité, le professionnalisme et la transparence, conformément aux principes énoncés dans le présent code d'éthique. En outre, elle s'engage à respecter les droits des consommateurs et à fournir des informations complètes sur les produits proposés.

La Société s'engage à établir avec ses clients des relations basées sur la confiance et la loyauté, en respectant leurs valeurs et en répondant à leurs besoins en termes de sécurité et de transparence de l'information, afin de leur permettre de faire des choix éclairés lors de leurs achats.

Les employés de l'entreprise, conformément à leur rôle et à leurs responsabilités, doivent fournir des informations exactes, complètes, claires et véridiques sur les produits et services offerts par l'entreprise, dans le respect des lois et réglementations en vigueur, en évitant les pratiques trompeuses ou déloyales et les communications susceptibles d'induire les clients en erreur dans leur décision d'achat.

3.13 Relations avec les consultants

Les relations avec les consultants et/ou les applicables de tiers sont régies par le respect de la législation en vigueur et doivent être gérées en application des principes généraux de transparence et d'équité.

La Société sélectionne les consultants en toute impartialité, autonomie et indépendance de jugement, en évaluant leur professionnalisme et en s'assurant que leur classification est conforme à la réglementation en vigueur au moment de la sélection.

Il sera alors nécessaire de contractualiser tous les types de relations de conseil et de valider le statut de qualification des consultants existants.

Tous ceux qui collaborent à divers titres avec la Société sont tenus d'agir loyalement afin de respecter les obligations souscrites dans le contrat respectif et les dispositions du présent code d'éthique. Dans le cadre de ses activités, chaque consultant est tenu d'adopter un comportement responsable.

En fonction de la nature de la relation et du type de service rendu par le consultant, la Société peut envisager de demander à chaque consultant de se conformer aux principes du code de conduite des fournisseurs, dans la mesure

3.14 Relations avec les autorités et les administrations publiques

La Société s'engage à faire preuve de la plus grande intégrité et équité dans ses relations, y compris contractuelles, avec les institutions publiques et, en général, l'administration publique, y compris dans la gestion des demandes et/ou des décaissements publics. L'objectif est de garantir la transparence des relations institutionnelles, tout en maintenant l'autonomie d'organisation et de gestion de toutes les entreprises. Les contacts avec les acteurs institutionnels se font exclusivement par l'intermédiaire de personnes habilitées à cet effet. Si la Société fait appel à des consultants ou à des tiers pour la représenter dans ses relations avec l'administration publique, ces derniers doivent respecter les principes du code d'éthique de l'entreprise. La Société ne doit pas être représentée, dans ses relations avec l'administration publique, par des consultants ou des tiers en cas de conflit d'intérêts, même potentiel.

Lorsqu'elle participe à des appels d'offres, la Société respecte les principes d'équité, de transparence et de bonne foi. Avant de soumettre une proposition, elle évalue la cohérence et la faisabilité des services demandés dans l'appel d'offres. La Société établit des relations transparentes et équitables avec les fonctionnaires. En cas d'adjudication, la Société s'engage à respecter ce qui est stipulé dans l'appel d'offres et à remplir avec diligence ses obligations contractuelles, y compris à l'égard des tiers concernés.

3.15 Relations avec les partis politiques et les syndicats

La Société ne contribue en aucune manière au financement des partis, mouvements, comités et organisations politiques et syndicaux, même s'ils ont le statut juridique d'association ou de fondation instrumentale, ni de leurs représentants et candidats.

Les relations entre la Société et les organisations politiques et syndicales, en ce qui concerne les questions d'intérêt pour l'entreprise, sont inspirées par le respect mutuel et la coopération.

Toute relation doit être autorisée par les structures compétentes, en veillant particulièrement à éviter les situations de conflit entre les intérêts de la Société et ceux de l'employé autorisé à établir des relations avec l'organisation politique ou syndicale.

En tout état de cause, la Société s'abstient de tout comportement visant à exercer des pressions, directes ou indirectes, sur les représentants politiques et syndicaux pour obtenir des avantages.

3.16 Relations avec les médias et gestion de l'information

Les relations avec la presse, les médias et l'information et, plus généralement, les interlocuteurs externes, ne doivent être entretenues que par des personnes expressément déléguées à cet effet, conformément aux procédures et dispositions adoptées par la Société.

La communication externe doit toutefois respecter les principes directeurs de véracité, d'équité, de transparence et de prudence, afin de ne pas donner lieu à des interprétations biaisées, fausses, ambiguës ou trompeuses.

Tous ceux qui travaillent à quelque titre que ce soit pour le compte de l'entreprise sont tenus de respecter la plus grande confidentialité et de ne pas divulguer ou demander indûment des informations sur les documents, le savoir-faire, les projets de recherche, les activités de l'entreprise et, d'une manière générale, sur toutes les informations acquises en raison de leur fonction.

Conformément à ce qui est exposé dans les paragraphes précédents sur les obligations de confidentialité, les informations confidentielles ou secrètes sont des informations qui sont en tout état de cause apprises et/ou acquises dans le cadre d'une relation avec l'entreprise et qui ne sont pas dans le domaine public, même si elles ne sont pas expressément indiquées par l'entreprise comme étant confidentielles, réservées ou secrètes. La confidentialité s'applique également à toutes les informations apprises dans le cadre du travail, dont la diffusion et l'utilisation pourraient entraîner un danger ou un dommage pour l'entreprise et/ou un gain indu pour des tiers.

La Société respecte et attend le respect des lois et réglementations applicables en matière de protection de la vie privée, tant au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur.

3.17 Utilisation des outils informatiques et cybersécurité

Tous les destinataires qui exercent des activités dans l'intérêt de l'entreprise (c'est-à-dire la promotion de ses services et/ou de ses produits), dans l'exercice de leurs activités respectives, doivent s'engager à utiliser les outils et les services informatiques ou télématiques dans le respect de la réglementation en vigueur (sécurité informatique, vie privée, délits informatiques, etc.), ainsi que de toutes les procédures internes de l'entreprise.

Les employés et/ou les personnes qui utilisent les outils informatiques mis à la disposition de l'entreprise s'engagent à les utiliser exclusivement pour les besoins de l'entreprise, en réservant à l'entreprise le droit de contrôler en permanence le contenu des systèmes susmentionnés et leur utilisation correcte par les personnes indiquées.

La Société interdit expressément tout comportement qui altère le fonctionnement des systèmes informatiques et/ou manipule les données qu'ils contiennent et s'engage activement dans l'étude, le développement et la mise en œuvre de stratégies, de politiques et de plans opérationnels en matière de *cybersécurité*, étant entendu que chaque destinataire, même s'il n'utilise pas les outils informatiques mis à la disposition de la Société, doit en tout état de cause adopter une conduite appropriée pour prévenir et surmonter tout comportement susceptible d'avoir un impact négatif sur les ressources matérielles et immatérielles de la Société, par le biais d'un accès indu à l'information et/ou aux systèmes télématiques.

Tous les bénéficiaires sont tenus de contribuer au maintien d'un *standard* de *cybersécurité* Tous les bénéficiaires sont tenus de contribuer au maintien d'un niveau standard de cybersécurité dans l'entreprise, en s'abstenant de tout comportement illégal ou autrement dangereux et en signalant rapidement tout problème critique dont ils ont connaissance au chef du service informatique ou à la personne équivalente de l'entreprise. *cybersécurité* de l'entreprise.

4

Efficacité, Valeur Et Adoption Du Code

4.1 Efficacité du code

Les principes contenus dans le code intègrent, d'un point de vue éthique, les comportements pertinents pour l'exécution complète et correcte des obligations de loyauté, de diligence et de bonne foi attendues des destinataires et de toute personne impliquée à quelque titre que ce soit dans les activités de la société.

Tous les destinataires, sans distinction ni exception, s'engagent à veiller au respect des principes et des règles du présent code.

Le code d'éthique a une valeur contractuelle et, par conséquent, les destinataires et tous ceux qui travaillent dans l'intérêt de la société sont tenus de respecter ses principes et ses dispositions, puisque le code d'éthique fait partie intégrante des obligations contractuelles contractées avec et envers la société.

Afin de poursuivre l'objectif susmentionné, la société s'engage à faire connaître le présent code à tous les destinataires, en le publiant sur les sites web de la société et/ou sur les intranets pertinents de l'entreprise, le cas échéant, ainsi que par d'autres modalités différentes qui pourraient être nécessaires à la lumière des relations spécifiques établies par chaque catégorie de destinataires avec la société.

Conformément à ce qui précède, la société s'engage à :

- veiller à ce que le code soit diffusé rapidement et porté à la connaissance de l'organisation et de tous les destinataires ;
- fournir un support d'information adéquat concernant le code ;
- promouvoir le respect des lignes directrices éthiques par tous les bénéficiaires ;
- faciliter le signalement d'éventuelles violations ou insuffisances dans le respect du code, en encourageant une contribution active de la part de tous les destinataires ;
- veiller à ce que toutes les mises à jour et modifications du code soient rapidement communiquées aux destinataires.

4.2 Adoption et mise à jour du code

Le code d'éthique, ainsi que ses ajouts et modifications ultérieurs, sont adoptés par la société par résolution du conseil d'administration, avec effet à la date de la résolution concernée.

Les fonctions responsables gèrent, mettent en œuvre, approfondissent et vérifient les règles relatives au code d'éthique et l'adaptent aux évolutions. En outre, le code d'éthique fera l'objet d'un examen périodique par le conseil d'administration, notamment sur la base des rapports reçus conformément à l'article 5 ci-dessous.

5

Modalités de mise en œuvre du code

5.1 Rapports internes et canaux de communication

Le contrôle de la mise en œuvre du code et des violations éventuelles incombe à tous les destinataires, qui sont indistinctement et individuellement tenus de signaler tout cas de non-respect ou de non-application.

Pour tout signalement d'une éventuelle non-conformité et/ou non-application du code, les destinataires peuvent envoyer une communication écrite en utilisant le canal de courrier électronique de l'entreprise suivant : codiceetico@aermec.com.

Tous les rapports seront ensuite suivis par le conseil d'administration de la société ou la personne déléguée par celui-ci.

En ce qui concerne les employés de l'entreprise, ils peuvent également, comme alternative au mode décrit ci-dessus, envoyer des rapports directement à leur supérieur hiérarchique.

Il est entendu que la procédure envisagée ici pour le code d'éthique ne remplace pas la « politique de dénonciation » mise en œuvre par l'entreprise, en vigueur de temps à autre, reste donc pleinement efficace et opérationnelle.

5.2 Sanctions et recours

Le non-respect et la violation des principes et des règles visés dans le présent code d'éthique permettront à l'entreprise de prendre les initiatives et les mesures correctives appropriées décrites ci-dessous.

En ce qui concerne les conséquences de la violation du code par les employés, toute violation du présent code d'éthique par les employés de la société sera considérée comme une violation des obligations découlant du contrat de travail ou comme une infraction disciplinaire, conformément à la législation en vigueur. Des mesures disciplinaires seront prises, si nécessaire, dans le plein respect des lois applicables et des contrats de travail nationaux ou d'entreprise.

En ce qui concerne les conséquences de la violation du code par les administrateurs, les organes de contrôle et les autres personnes exerçant des fonctions apicales, le conseil d'administration de la société évalue les faits et les comportements pertinents et prend les mesures appropriées à l'encontre des responsables, conformément à la législation applicable et dans les limites de celle-ci.

Afin d'assurer le respect total et constant des principes énoncés dans le présent code d'éthique par tous les autres destinataires et de vérifier le respect des principes énoncés dans le présent code, l'entreprise peut procéder à des audits périodiques de ses fournisseurs, partenaires commerciaux et autres parties prenantes, en soumettant des questionnaires, en demandant des auto-déclarations et en recueillant des engagements contractuels spécifiques, ainsi qu'en réalisant des audits indépendants sur la base d'informations accessibles au public. Ces activités de vérification tiendront également compte du niveau de coopération du tiers, de la volonté affichée de garantir le respect du présent code et de la volonté effective de remédier à toute anomalie rencontrée.

Si la Société constate que (i) le tiers ne respecte pas entièrement les principes du présent code d'éthique, (ii) qu'il adopte des mesures qui ne sont que partiellement conformes aux dispositions du présent code et/ou (iii) qu'il existe un soupçon que le tiers puisse adopter un comportement contraire aux principes du code, la Société notifie elle-même cette circonstance au tiers, en l'invitant à prendre - dans un délai déterminé - toutes les mesures nécessaires pour se conformer aux principes du présent code. Si le tiers ne se conforme pas aux instructions de la Société dans le délai fixé par celle-ci, la Société est en droit de mettre fin à la relation avec le tiers et, le cas échéant, de réclamer des dommages-intérêts pour le manquement du tiers.

En tout état de cause, il est entendu que l'entreprise se réserve le droit de prévoir, dans les contrats signés avec des tiers, des clauses de résiliation qui prévoient la fin de la relation en cas de non-respect par le tiers des dispositions du présent code d'éthique.

