

COESIA

Code d'éthique

L'éthique au travail

coesia

Table des matières

Le mot de la Présidente

Le Code d'éthique de Coesia

À qui s'adresse ce Code ?

La boussole éthique

**Ce qui nous unit :
Notre raison d'être et nos
valeurs, qui sont le Respect, la
Responsabilité, la Connaissance
et la Passion**

Les règles de conduite

1. Gestion transparente
2. Droits de l'homme et des travailleurs
3. Santé et sécurité
4. Inclusion : diversité, égalité des chances et de traitement
5. Informations et protection des données
6. Honnêteté et intégrité
7. Corruption
8. Conflit d'intérêts
9. Confidentialité
10. Système de contrôle interne, documents comptables, financiers et non financiers exacts
11. Activités commerciales et financières licites
12. Concurrence loyale
13. Ressources environnementales
14. Image institutionnelle
15. Travailler en tant que Groupe
16. Fournisseurs
17. Communauté

Le Comité d'éthique du Groupe

Le système d'alerte éthique

Le mot de la Présidente

Le Groupe Coesia place l'éthique au cœur de la conduite des affaires et de l'attitude entrepreneuriale, et reconnaît le rôle culturel clé de la responsabilité des entreprises pour encourager et renforcer les relations sociales. Toutes les sociétés du Groupe développent leur propre responsabilité sociale et environnementale dans leurs domaines respectifs, en adéquation avec les principes et les lignes directrices fournis. À travers leurs actions, elles contribuent à la prospérité de leurs communautés dont elles améliorent la qualité de vie.

Présenté pour la première fois en 2010, notre Code d'éthique, qui a depuis été actualisé, reflète l'approche méthodologique historique en matière de bien-être du capital humain de mise chez Coesia. Il fournit aussi un canevas d'idées et de valeurs positives, qui constitue une base utile pour affronter les changements personnels et sociaux, ainsi que les challenges écologiques et climatiques de notre époque.

Avec ce Code d'éthique remanié, Coesia entend créer sans interruption des conditions fortement favorables qui encouragent un projet de responsabilité sociale et de développement durable partagé entre toutes les entreprises du Groupe.

Il appartient à chacun de s'engager pour soutenir et vivre nos valeurs partagées. Dans la vie de tous les jours, nos comportements responsables sont un signe de maturité sociale, indicateur de progrès culturel et économique.

Nous tenons à continuer de promouvoir un environnement de travail où l'échange d'idées et de suggestions est encouragé par un débat ouvert sur notre approche au travail, notre identité institutionnelle et notre potentiel d'innovation.

Faire évoluer ce nouveau parcours vertueux vers un Groupe d'entreprises toujours plus responsable, au sein duquel nos valeurs partagées puissent être mises en pratique quotidiennement, requiert un engagement collectif des personnes et des organisations avec lesquelles nous interagissons. Cela permettra à toutes nos entreprises et communautés de développer des interactions qui fassent sens et puissent contribuer efficacement à un développement réel et plus durable.

Isabella Seràgnoli

Le Code d'éthique de Coesia

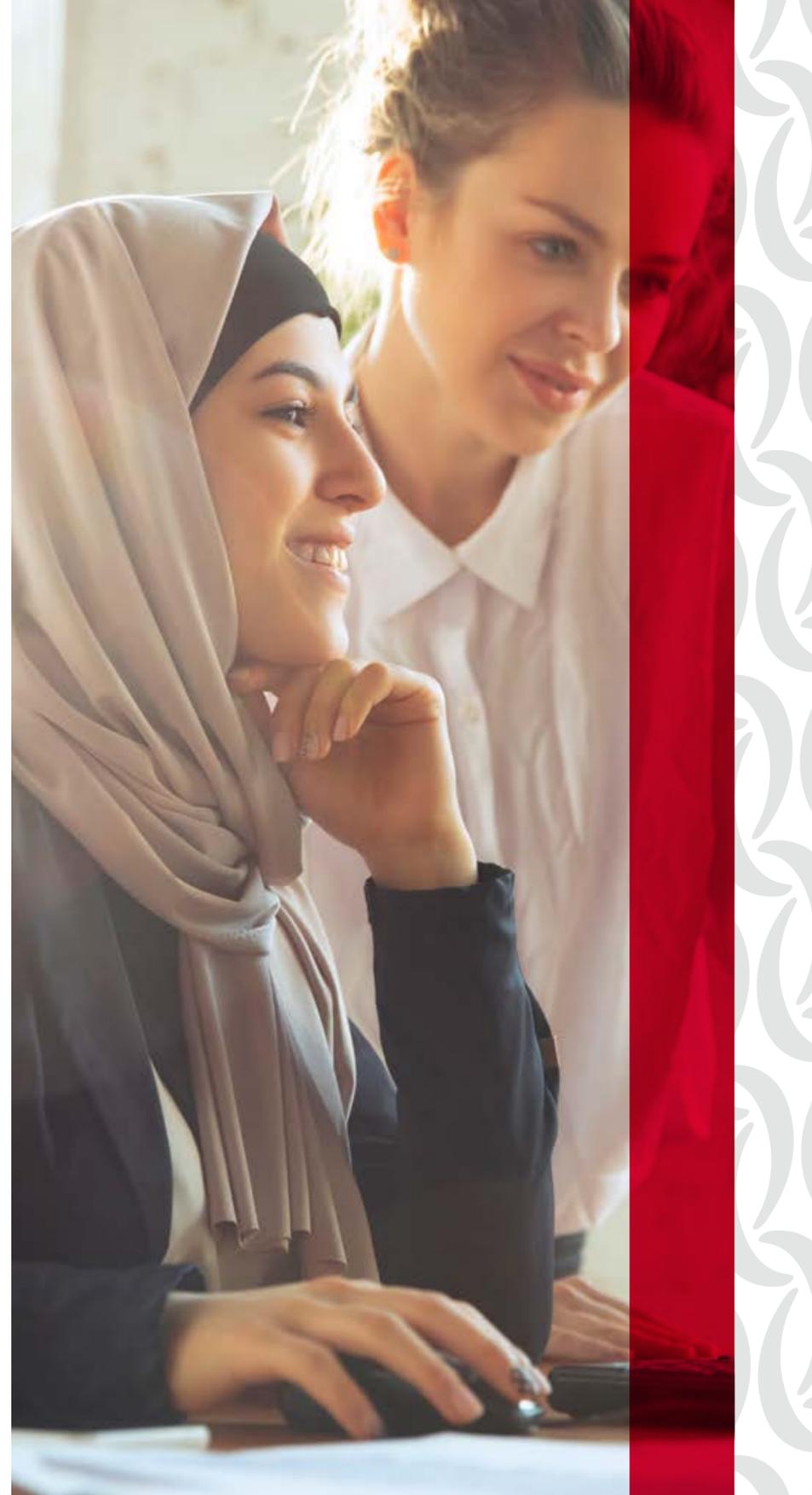
coesia



Le Code d'éthique de Coesia indique les principes de conduite éthiques que se doivent de respecter tous ceux qui agissent au nom ou pour le compte de Coesia. Il guide les actions de toutes les entreprises du Groupe Coesia et indique comment signaler des comportements ou des situations qui ne sont pas conformes au Code.

¹ On appelle *partie prenante* toute entité qui, directement ou indirectement, affecte ou est affectée par une activité d'une organisation. Les parties prenantes de COESIA sont ses clients, ses collaborateurs, son actionnaire, son conseil d'administration, ses fournisseurs (fournisseurs de capital compris), les syndicats, les concurrents, l'environnement et la communauté, y compris les utilisateurs finaux, les universités, les centres de recherche et les établissements scolaires, les institutions, l'administration publique et les organes de contrôle.

² Le terme *collaborateurs* est utilisé pour désigner tous les salariés ainsi que les personnes qui collaborent avec les entreprises appartenant au Groupe Coesia à divers titres, telles que les directeurs, les travailleurs externes et les consultants.



Ces principes régissent les relations avec toutes nos parties prenantes¹, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, et reflètent l'engagement à adopter de meilleures pratiques qui non seulement soient conformes à la loi, mais soient aussi inspirées par un fort sens d'intégrité éthique chez nos collaborateurs², avec nos clients, nos partenaires commerciaux, nos fournisseurs et la communauté dans laquelle Coesia opère.

Les principes présentés dans ce Code fournissent une base pour travailler afin d'atteindre la raison d'être du Groupe et prendre de bonnes décisions en temps opportun dans l'exercice de notre activité professionnelle tout en protégeant et en améliorant constamment la réputation de Coesia.

Cette seconde version du Code d'éthique de Coesia a été approuvée par le Conseil d'administration de Coesia et s'appliquera à toutes les entreprises contrôlées par le Groupe, car ce code est considéré être un élément fondamental de sa culture organisationnelle.

À qui s'adresse-t-il



Le Code d'éthique s'applique à tous les membres du Conseil d'administration et aux autres organes de contrôle des entreprises du Groupe Coesia, aux dirigeants et aux collaborateurs, quels que soit le type du contrat qui les lie à l'entreprise, y compris les travailleurs occasionnels, les partenaires et les fournisseurs, ainsi que les consultants et agents.

Les organes du Groupe et les dirigeants des entreprises sont tenus de donner l'exemple concernant l'adhésion constante aux principes du Code dans leur conduite quotidienne.

Aucune action, qui pourrait potentiellement être avantageuse pour le Groupe, mais serait en contraste avec les réglementations et principes exposés dans le Code, ne saurait être tolérée. En particulier, tous les destinataires doivent assurer que ces principes soient connus et appliqués de manière constante dans toute situation impliquant les entreprises de Coesia, même indirectement.

Coesia doit s'assurer que ce Code d'éthique est largement diffusé en promouvant des programmes de communication et des activités de formation spécifiques.

Le Code de Coesia constitue un cadre réglementaire de conduite professionnelle et s'appuie sur des politiques et des systèmes de gestion, lignes directrices et procédures internes, qui fournissent des détails spécifiques supplémentaires sur les comportements attendus.

Le Code est applicable dans tous les pays où Coesia opère, sauf réglementations nationales et supranationales contraires.

La boussole éthique



Le Code d'éthique de Coesia fournit des lignes directrices comportementales visant à encourager une conduite professionnelle correcte. Il ne peut toutefois pas couvrir tous les cas de figure pouvant se produire.

Se poser les questions suivantes peut aider à décider la démarche à suivre en cas d'incertitude concernant les mesures à prendre dans une situation complexe :

Cette conduite est-elle légale ?

Est-ce une décision éthique ?

Est-elle cohérente avec les valeurs de Coesia et son Code d'éthique ? Est-elle conforme aux politiques, lignes directrices et procédures du Groupe ?

Quelles sont les implications de la mesure à prendre ?

Cette conduite pourrait-elle sembler inappropriée à un de mes collègues ou à quelqu'un d'extérieur à l'entreprise ? Pourrait-elle nuire à la réputation de l'entreprise ?

Mon supérieur connaît-il et approuve-t-il cette décision ?



Les valeurs et les lignes guides énoncées dans ce Code sont conçues pour aider les individus à prendre des décisions qui, tout en respectant toutes les lois et réglementations applicables, laissent de la place au jugement individuel.

Les implications éthiques des comportements individuels peuvent ne pas toujours être évidentes au premier abord et il est possible de ne pas savoir comment se comporter dans une situation inhabituelle, ou quand nous opérons dans un environnement culturel dans lequel les principes du Code ne semblent pas en adéquation avec le contexte local. Dans de tels cas, comme dans toute situation en partie incertaine, Coesia soutient le jugement individuel basé sur les valeurs du Groupe et les principes contenus dans ce Code.

Ce qui nous unit :

Notre raison d'être et nos valeurs, qui sont le Respect, la Responsabilité, la Connaissance et la Passion



Notre raison d'être

Créer de la valeur économique, sociale et environnementale durable à long terme pour nos clients, nos collaborateurs, notre actionnaire et les communautés dans lesquelles nous opérons.



Nos valeurs

Pour Coesia, l'éthique³ est un pilier qui est ancré aux valeurs fondamentales du Groupe :



Le respect

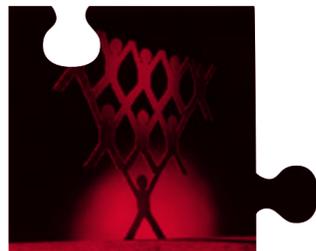
des gens, des règles, des communautés locales et des ressources environnementales et économiques. Le respect implique rigueur et intégrité.



La connaissance

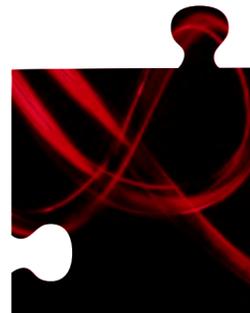
qui procède de la culture, du territoire, des relations, de l'expérience, de la recherche et de la formation. La connaissance est source de croissance personnelle et professionnelle.

³ L'éthique correspond à un ensemble de valeurs et principes qui guident la conduite d'une personne, et sur la base duquel il est possible d'évaluer ses actions et celles des autres.



La responsabilité

concernant les conséquences de nos décisions et actions, prêcher par l'exemple, en pratiquant un leadership inclusif pour atteindre des résultats tout en cultivant les talents et en reconnaissant le mérite. La responsabilité, même collective, commence toujours par la capacité de répondre de ses actes.



La passion

du produit, de l'innovation, de l'excellence, de la beauté, du travail et de la performance. Guidés par la passion, nous sommes en mesure de voir les résultats avant même de les atteindre.

Respect

Coesia considère le respect des gens, de leur valeur intrinsèque et de leur dignité comme un principe-clé de son action. Coesia reconnaît chacune des personnes qui interagissent avec ses entreprises et jouent par conséquent un rôle dans la construction de l'histoire et du futur du Groupe.

Coesia est consciente de la valeur et de l'importance capitale que revêtent les relations avec toutes les parties prenantes, et sait qu'une conduite basée sur l'éthique, l'intégrité⁴ et le respect est fondamentale pour le succès de ses activités.

⁴ L'intégrité fait référence à un comportement honnête et juste, qui est cohérent avec à la fois les valeurs éthiques et la loi.

Coesia s'engage à respecter les plus hauts niveaux d'honnêteté et d'équité, et conduit ses affaires en respectant strictement toutes les lois applicables et les réglementations en vigueur dans tous les pays où elle opère, même dans des contextes légaux différents. Être en conformité totale avec les lois et les réglementations internationales et nationales signifie non seulement agir légalement, mais aussi reconnaître l'esprit des principes du Code de manière plus générale, pour une adhésion plus profonde aux valeurs éthiques fondamentales du Groupe.

Les règles de conduite décrites dans le Code d'éthique de Coesia ont pour objectif de promouvoir des normes comportementales pour une gestion transparente et durable, assurant des conditions de travail qui respectent les droits de l'homme et les communautés locales. Elles ont ainsi pour objectif de préserver et respecter les ressources environnementales, en suivant les principes de la circularité.



Responsabilité

Coesia s'engage à mettre en œuvre des pratiques commerciales responsables, en adéquation avec les normes de développement durable les plus avancées, et en tenant compte des conséquences économiques, environnementales et sociales de ses actions et choix, bien consciente que même s'il est important de se concentrer sur le quoi, le comment a aussi son importance.

Coesia entend encourager un leadership inclusif et sensible, qui soutienne les compétences et les connaissances de tous ses collaborateurs, à la fois individuellement et en équipe. Chacun peut exercer un leadership bienveillant qui inspire et motive les autres de manière positive, à la poursuite d'un objectif commun. Le dialogue, l'inclusion et la conviction sont des caractéristiques existentielles d'un leadership qui communique efficacement avec sensibilité, transparence et précision.

Coesia peut uniquement atteindre ses objectifs ambitieux si chacun prend ses responsabilités, et utilise ses talents et sa créativité pour contribuer à trouver des solutions pratiques et maintenir un environnement de travail motivant qui facilite la collaboration avec des collègues et entre les différentes entreprises du Groupe. »



Responsabilité

Toutes les personnes qui occupent un poste à responsabilité sont tenues d'agir conformément aux lignes directrices suivantes :

Respecter le Code et des processus de décision transparents, en prêchant d'exemple et en s'érigeant en modèles de comportement.

Veiller à ce que tous les collaborateurs aient lu, compris et soient familiers du Code.

Créer un environnement qui encourage les comportements éthiques, dans lequel les salariés se sentent à l'aise pour signaler les problèmes qui pourraient se poser ou demander des explications ; chaque directeur est tenu de promouvoir une culture d'écoute et de dialogue, permettant à tous les individus de se sentir libres de donner l'alerte sans craindre des conséquences négatives ou des représailles.

Prendre sérieusement toute préoccupation ou considération soulevée par un salarié et déterminer si le problème doit être soumis à un supérieur.

Coesia protège et amplifie la valeur de ses salariés pour améliorer et accroître leur bagage de compétences, et s'engage à développer leurs capacités pour qu'ils puissent s'épanouir dans leur travail et participer au succès du Groupe.

Coesia apprécie et valorise les talents de chacun, et offre des contextes stimulants pour que tous se sentent en capacité d'exprimer leur plein potentiel au service du Groupe et de la société. L'amélioration continue et les comportements proactifs sont des responsabilités individuelles sur lesquelles s'appuie l'évolution de Coesia.

Tous les collaborateurs sont évalués en fonction de leur mérite et sur la base de leurs compétences, capacité, contribution professionnelle et engagement.

Connaissance



La connaissance est une valeur sociale fondamentale dans toutes les cultures. Coesia la considère comme un élément essentiel pour faire évoluer continuellement les services, les produits et les solutions proposés.

Coesia ambitionne de générer de nouvelles connexions entre les secteurs, les marchés et les technologies, ainsi que de nouvelles opportunités relationnelles avec ses parties prenantes, en agissant comme une force motrice pour le progrès économique, social et culturel des communautés dans lesquelles elle opère.

Consciente de son impact sur la société, Coesia investit dans la recherche et le développement pour offrir des solutions, des services, et des produits durables qui soient en phase avec l'innovation numérique continue, et soutiennent la transformation sociale.

La connaissance, les compétences et les savoir-faire des salariés du Groupe sont des actifs

uniques et indispensables au succès de Coesia. En promouvant les opportunités professionnelles comme une voie permettant à chacun de réaliser ses aspirations personnelles, Coesia facilite la combinaison des efforts pour atteindre un but commun, ensemble.

Coesia investit dans les nouvelles connaissances et encourage l'évolution et la croissance de ses collaborateurs auxquels elle offre des occasions d'apprendre, de se former et de développer leurs compétences individuelles et d'équipe, grâce à un programme ciblé d'amélioration continue.

Contribuer au développement durable implique aussi de veiller au bien-être de tous les salariés, à leur formation et à son actualisation. Coesia valorise la synergie intergénérationnelle qu'elle considère comme un facteur-clé pour relever les enjeux sociaux et du marché, pour que chacun puisse jouer un rôle significatif dans la prospérité du Groupe et de la société.

Passion

L'innovation continue emmenée par la passion de nos collaborateurs est cruciale pour progresser et est intégrée dans des modèles, des procédés et une production d'excellence toujours plus hybrides qui permettent aux gens, aux technologies et au développement durable d'avancer ensemble.

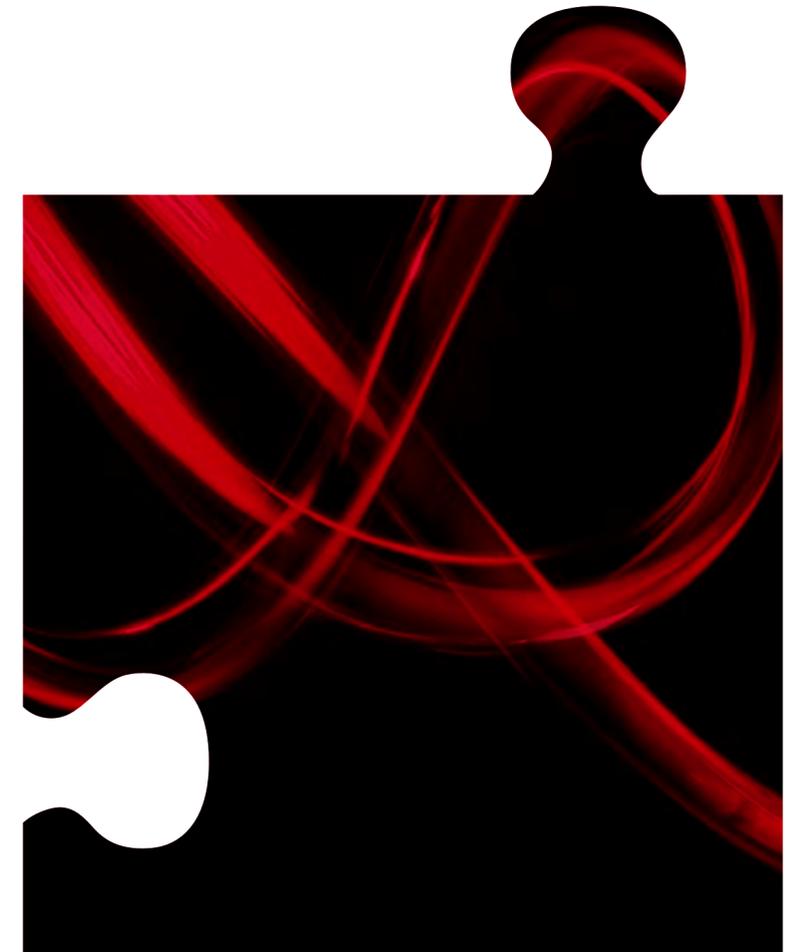
La passion génère une spirale d'enthousiasme contagieux qui donne naissance à de multiples possibilités et augmente la confiance permettant d'atteindre des objectifs ambitieux, même dans des situations complexes et fortement transformatrices. Avec leur passion, les collaborateurs de Coesia alimentent leur engagement au travail et offrent à la clientèle et à la société de nouveaux produits, services et solutions.

Prêter attention à la beauté et plus précisément à ses aspects harmonieux, fonctionnels et essentiels, est un principe que nous ne limitons pas aux solutions produits et au design. Nous l'appliquons aussi sur notre lieu de travail, dans nos procédés et la qualité de ce que nous accomplissons, et c'est vers ce but que doivent tendre tous les comportements pour être exemplaires.

Coesia assure un lieu de travail inclusif et stimulant où tout le monde peut exprimer sa créativité, sa passion et son talent, à la fois individuellement et collectivement.

La collaboration authentique crée un environnement synergique de soutien mutuel dans lequel le travail d'équipe est encouragé comme un moteur permettant de multiplier les possibles, et une capacité essentielle pour soutenir les performances. Travailler en tant que Groupe permet d'atteindre ensemble des objectifs qu'il nous serait impossible de réaliser seuls.

Travailler avec passion et accomplir des objectifs ensemble génère une confiance mutuelle. Coesia attend de tous ses collaborateurs qu'ils contribuent proactivement à créer et à entretenir un climat de dialogue ouvert et constructif en mesure d'accroître le sentiment d'appartenance à une équipe.



Les règles de conduite



Les entreprises, les collaborateurs et les fournisseurs de Coesia s'engagent à respecter les règles de conduite et lignes directrices suivantes, afin d'agir en accord avec la raison d'être et les valeurs du Groupe, tout en respectant les législations et les réglementations internationales applicables dans les pays dans lesquels ils opèrent.

1. Gestion transparente
2. Droits de l'homme et des travailleurs
3. Santé et sécurité
4. Inclusion : diversité, égalité des chances et de traitement
5. Informations et protection des données
6. Honnêteté et intégrité
7. Corruption
8. Conflit d'intérêts
9. Confidentialité
10. Système de contrôle interne, documents comptables, financiers et non financiers exacts
11. Activités commerciales et financières licites
12. Concurrence loyale
13. Ressources environnementales
14. Image institutionnelle
15. Travailler en tant que Groupe
16. Fournisseurs
17. Communauté

1. Gestion transparente

La transparence renforce l'efficacité des valeurs de Coesia et le sentiment de confiance et d'appartenance au Groupe.

La transparence est la clé de voûte de la gestion avancée et permet en sus d'améliorer la perception qu'ont les salariés des fonds propres de l'entreprise.

Coesia, qui est un Groupe d'entreprises qui ont en partage une culture et une raison d'être, attend de ses dirigeants qu'ils pilotent et communiquent les décisions à leurs collaborateurs de manière transparente, en partageant des informations claires avec les personnes qu'ils dirigent.

Ce type de comportement est également requis dans toutes les relations organisationnelles inter-fonctionnelles entre et au sein des différentes divisions et entreprises du Groupe.



2. Droits de l'homme et des travailleurs

Coesia déclare son engagement à respecter, protéger et promouvoir les droits de l'homme et des travailleurs, en adhérant aux principes énoncés par les principales organisations internationales⁵ et par les exigences légales et réglementaires dans tous les pays où elle opère.

Coesia promeut un modèle de travail qui prend soin et encourage la dignité et les droits de tous les individus, en fournissant un lieu de travail sain et sûr, un emploi choisi librement et une juste rétribution — le tout en respectant toujours l'âge minimum d'accès au travail et le droit de s'adhérer à des syndicats et d'autres associations.

Quand des travailleurs migrants sont employés, Coesia respecte les lois en matière de travail et d'immigration du pays hôte.

Coesia condamne toutes les violations des droits de l'homme et des travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement, en particulier toutes les formes d'exploitation professionnelle, de violence et de harcèlement, et toute intermédiation professionnelle illicite.

⁵ · La Déclaration universelle des droits de l'homme (Organisation des Nations unies, 1948) ; la Convention internationale des droits de l'enfant (ONU, 1989) ; les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT, 1998) ; · la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (OIT, 2017) ; · les Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises (ONU, 2003) ; · les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, (UN, 2011) ; · le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais (2016).

3. Santé et sécurité

Coesia respecte toutes les règles et réglementations applicables, en adoptant les plus hautes normes de santé et sécurité pour protéger la santé et le bien-être des travailleurs. Coesia investit dans des environnements de travaux sûrs et s'efforce continuellement d'assurer les meilleures performances de santé et sécurité sur le lieu de travail.

Coesia s'engage afin de diffuser et mettre en place une culture de sécurité et de prévention des risques, en incitant tous ses collaborateurs et fournisseurs à mettre en œuvre des comportements responsables, en fournissant des solutions et des produits entièrement conformes aux lois nationales et internationales, ainsi qu'aux plus hautes normes de sécurité.

Coesia développe une culture de prévention des accidents et attend de tous ses collaborateurs et fournisseurs qu'ils adoptent toujours une conduite sûre et responsable, pour protéger leur sécurité et celle d'autrui.



4. Inclusion : diversité, égalité des chances et de traitement

Coesia sait combien la dignité, la diversité et des droits égaux pour toutes et tous sont importants, et garantit l'égalité des chances et de traitement pour tous ses collaborateurs, condamnant toute forme de préjudice, de discrimination⁶, d'abus⁷, de mobbing⁸ ou de harcèlement⁹.

Coesia respecte et apprécie la diversité, et veille à ce qu'aucun type de discrimination ne soit exercé pour des raisons liées à : l'origine nationale, la langue, la citoyenneté, l'identité ethnique, la couleur de la peau, la race, le sexe, l'identité ou la fluidité de genre¹⁰, le changement de sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'emploi professionnel, les croyances religieuses, politiques ou personnelles, les activités ou l'engagement syndicaux, la condition physique ou la santé, le handicap, la situation de famille, la grossesse et la maternité, l'extraction culturelle ou sociale.

Le Groupe met en œuvre toutes les conditions organisationnelles nécessaires pour offrir un lieu de travail inclusif, indépendamment de toutes différences individuelles. »

⁶ Constitue une *discrimination* tout traitement injuste ou moins favorable basé sur les caractéristiques personnelles, ce qui inclut également la discrimination indirecte et se produit quand une règle ou une politique commune a un effet injuste sur les personnes qui partagent un attribut particulier.

⁷ L'*abus* peut être verbal, physique, ou prendre la forme de menaces ou une autre forme.

⁸ Le *mobbing* ou harcèlement moral collectif au travail consiste en des comportements hostiles systématiques qui ciblent un salarié pour l'exclure ou l'isoler.

⁹ Le terme *harcèlement* fait référence à toute conduite indésirable ou comportement malvenu (commentaires verbaux, actions ou gestes) de nature sexuelle ou autre, qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à ou de violer la dignité ou l'intégrité physique ou mentale, ou encore de créer un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensif.

¹⁰ La *fluidité de genre* fait référence à la liberté de définir et changer dans le temps son expression ou son identité de genre, ou ces deux éléments, sans nécessairement s'identifier avec son propre genre ni se sentir femme ou homme (non binaire).

4. Inclusion : diversité, égalité des chances et de traitement

Dans tous les aspects de la relation de travail (sélection, recrutement, formation, rémunération, promotion, développement professionnel et offres d'emploi, mutations et cessation d'emploi) Coesia base ses décisions uniquement sur les qualifications et les compétences professionnelles requises, les inclinaisons personnelles, le mérite et les performances au travail, rejetant toute forme de traitement inéquitable.

Le succès de Coesia est étroitement lié au bien-être de ses salariés et à sa capacité de créer un lieu de travail inclusif et accueillant. Coesia apprécie la diversité et la contribution unique de chaque individu, dont la créativité est à la base des produits, services et solutions de pointe fournis par le Groupe.

Coesia attend de ses collaborateurs qu'ils attachent de la valeur à la qualité des relations et promeuvent un environnement de travail basé sur la coopération mutuelle, qui favorise le bien-être et où chacun se sente accepté et en confiance.

5. Informations et protection des données

Coesia attache une attention particulière à la protection de ses systèmes d'information, données numériques et dossiers électroniques, et adopte pour cela des systèmes de cybersécurité.

Les données recueillies et stockées par Coesia peuvent inclure des données à caractère personnel, qui sont régularisées par la législation sur la protection du droit à la vie privée.

Coesia protège les données à caractère personnel et la vie privée de ses collaborateurs, clients et fournisseurs, et de toute autre partie en relation avec l'entreprise, dans le respect total des exigences légales et réglementaires, et ce, dans tous les pays où elle opère.



6. Honnêteté et intégrité

En plus de se conformer à toutes les lois et réglementations en vigueur, tous les collaborateurs sont tenus de respecter les principes du Code ainsi que les politiques, les lignes directrices et les procédures internes de l'entreprise. Il incombe à chacun se conformer aux normes d'honnêteté et d'intégrité les plus rigoureuses.

Nos collaborateurs sont tenus de respecter et de prendre soin des ressources et des biens de l'entreprise — tant corporels qu'incorporels — qui doivent être protégés et utilisés correctement.

7. Corruption

Coesia ne tolère aucune forme de corruption¹¹, subornation¹², paiements de facilitation¹³ ou fraudes, notamment accepter ou solliciter, offrir ou promettre, que ce soit directement ou par le biais de tierces parties ou d'intermédiaires, tout gain ou avantage inapproprié, ou encore entreprendre toute action qui violerait ou pourrait amener à violer les lois et réglementations anti-corruption.

¹¹ La *corruption* vise le comportement par lequel sont acceptés ou proposés de l'argent, des cadeaux, des prêts, des rémunérations ou d'autres avantages à des fins d'accomplissement d'actes illicites, en violation de la relation de confiance avec l'entreprise.

¹² La *subornation* consiste en l'abus de pouvoirs confiés afin d'obtenir un avantage personnel immérité.

¹³ Les *paiements de facilitation* sont de petites sommes versées en espèces ou en nature par une personne à des agents publics pour accélérer l'exécution d'une démarche administrative habituelle que cette personne serait toute manière en droit d'attendre (par exemple pour accélérer la délivrance d'une autorisation ou d'un permis, etc.). Les paiements de facilitation n'incluent pas les frais d'administration et paiements légitimes ayant pour objet des services d'accélération qui sont payés à une organisation (pas à un individu) quand un reçu peut être délivré sur demande.

Coesia est contre toutes les formes de corruption, directe ou indirecte, et s'efforce constamment de lutter contre celles-ci dans tous les pays où elle opère.

Cadeaux ou invitations

Il n'est pas permis de proposer ni d'accepter, que ce soit directement ou indirectement, de l'argent, des cadeaux ou des avantages de quelque sorte, qui pourraient apparaître comme un moyen d'obtenir un avantage personnel, notion qui ne se limite pas aux gains financiers, et seraient par conséquent contre les principes et règles exposés dans ce Code.

Les cadeaux d'entreprise, par exemple les invitations ou les repas/nuitées, ne sont autorisés que s'ils sont de valeur modeste et, dans tous les cas, tels à ne pas porter atteinte à l'intégrité ou la réputation des deux parties concernées.

Coesia protège et soutient tous ses collaborateurs qui refusent de verser ou d'être le destinataire d'un transfert de valeur inapproprié tel que des pots-de-*devin*, des paiements de facilitation ou des cadeaux inappropriés.





8. Conflit d'intérêts

Coesia attend de ses collaborateurs qu'ils agissent toujours avec le plus haut niveau d'honnêteté, et soient et restent fidèles à l'entreprise, en agissant dans le meilleur intérêt du Groupe. Tout le monde est tenu d'adopter une conduite qui protège et promeuve les meilleurs intérêts de la société, et d'éviter toute situation dans laquelle ses intérêts personnels pourraient entrer en conflit ou sembler en conflit avec ceux de l'entreprise.

Même la simple apparence d'un conflit d'intérêts¹⁴, qui pourrait influencer les décisions commerciales, peut porter préjudice au travail et à la réputation de chacun.

Les situations qui peuvent mener à un gain ou un avantage personnel inapproprié, pour nous-même ou un membre de notre famille, un ami ou une connaissance, en résultat de notre/leur position au sein de l'entreprise, doivent être évitées.

¹⁴ De manière générale, un conflit d'intérêts se produit quand les intérêts réels, potentiels ou perçus d'un individu (intérêts financiers ou autre sortes d'intérêts, relations professionnelles ou personnelles) influencent ou semblent influencer ses décisions professionnelles, interférant avec les intérêts de l'entreprise.

Toute situation de possible conflit d'intérêts doit être immédiatement signalée par le biais du Système d'alerte éthique¹⁵.

¹⁵ voir p. 42

9. Confidentialité

Coesia considère toutes les informations comme une des ressources stratégiques de l'entreprise, et estime qu'en tant que telles, elles doivent être protégées et gérées avec toutes les dues précautions. Tous ceux qui, dans le cadre de leur travail, viennent à connaissance de données confidentielles¹⁶ ou protégées¹⁷ doivent en respecter à tout moment la confidentialité.

¹⁶ Les *données confidentielles* sont toute information relative aux activités et de recherche et développement, données industrielles, techniques, productives, commerciales ou financières qui, si elle était divulguée à l'extérieur de l'entreprise (par exemple à des concurrents, fournisseurs, clients, etc.) pourrait impacter négativement les intérêts de l'entreprise.

¹⁷ Les *informations protégées* sont toute information interne spécifique, relative aux activités financières, qui n'est pas publiquement connue et qui, si elle était rendue publique, pourrait affecter considérablement la valeur de telles activités (les informations protégées incluent, par exemple, les informations relatives à de possibles acquisitions ou cessions d'entreprises).

Toute forme d'investissement, qu'elle soit directe ou se fasse par le biais d'une partie tierce, qui serait basée sur des informations internes et confidentielles, est contraire à la loi et, par conséquent, strictement interdite.



10. Système de contrôle interne, documents comptables, financiers et non financiers exacts

L'efficience et l'efficacité du Système de contrôle interne de Coesia sont essentielles pour conduire les affaires conformément aux règles et principes de ce Code. Le système de contrôle interne de Coesia englobe un mélange d'activités, de procédures et d'unités organisationnelles qui, par le biais d'un processus d'identification, de mesure et surveillance des risques majeurs, sécurise ce qui suit :

L'efficience et l'efficacité des opérations commerciales, notamment en garantissant la traçabilité des documents et décisions.

Le fait d'effectuer des choix informés et responsables.

La fiabilité des informations de comptabilité et de gestion.

La conformité aux lois et réglementations applicables.

La protection des actifs de l'entreprise.

Aux fins susmentionnées, les destinataires du Code sont tenus de contribuer à l'amélioration continue du Système de contrôle interne de Coesia. En effectuant leur travail et en connexion avec leurs sphères de responsabilité respectives, les organes de contrôle, le service d'audit interne et les auditeurs indépendants ont un accès direct, complet et illimité à l'ensemble du personnel de l'entreprise et de ses activités, opérations, documents, archives et actifs.

Les parties prenantes s'appuient sur la transparence des livres et documents, et Coesia s'engage à maintenir de hauts standards d'intégrité en préparant et en conservant les systèmes d'information administratifs, fiscaux et de gestion, les documents et les déclarations financiers et non financiers, qui doivent être complets, sincères, clairs, exacts, réguliers et vérifiables.

11. Activités commerciales et financières licites

Coesia mène ses activités conformément aux lois, règles et réglementations anti-blanchiment d'argent¹⁸ dans tous les pays où elle opère. À cette fin, Coesia met en œuvre des procédures de traçabilité pour toutes les transactions, et veille constamment à ne pas interagir avec des interlocuteurs suspects, même indirectement ou en toute bonne foi.

¹⁸ Le *blanchiment d'argent* consiste en l'utilisation de fonds ou biens qui dérivent, directement ou indirectement, d'activités illicites pour des opérations licites, afin d'en dissimuler l'origine illégale.

Avant de nouer des relations avec des interlocuteurs professionnels, des fournisseurs, des partenaires, des collaborateurs et des consultants, le Groupe doit s'acquitter de son devoir de vigilance pour évaluer la respectabilité de leur réputation et la légitimité de leurs activités, dans le but d'éviter toute implication dans des pratiques qui pourraient être associées, même potentiellement, à des abus ou des activités financières inappropriées.



12. Concurrence loyale

Coesia s'engage à se plier aux règles et réglementations qui régissent le commerce international et aux sanctions qui peuvent être applicables et, plus précisément, à respecter les lois qui interdisent les cartels, les ententes anticoncurrentielles et l'abus de position dominante.

Coesia reconnaît l'importance d'une place de marché concurrentielle et s'engage à respecter les lois antitrust, les règles de la concurrence et les droits de propriété intellectuelle tiers, en négociant de manière juste avec les clients, fournisseurs, concurrents ou parties tierces.

Les collaborateurs de Coesia sont conscients qu'ils ne doivent pas utiliser ni transférer d'informations à des concurrents qui violeraient les lois antitrust.

Coesia protège la propriété intellectuelle au sens large, qu'il s'agisse de la sienne ou de celle d'autrui, marques commerciales incluses, et met en œuvre des systèmes de contrôle anti-contrefaçons.



13. Ressources environnementales

Coesia promeut un développement industriel durable et est engagée pour protéger les ressources naturelles, en atténuant l'impact direct ou indirect de ses opérations et sites de production sur l'écosystème. Coesia cherche à réduire la consommation des matières premières et des ressources naturelles, à agir contre le changement climatique, à préserver la nature et la biodiversité, et à protéger les ressources d'eau.

La protection environnementale va au-delà de ce qu'exige le respect des lois et toutes les entreprises de Coesia facilitent l'intégration de pratiques durables sur le plan environnemental et la circularité dans toutes les étapes de leurs processus de production, en collaborant avec leurs fournisseurs et clients et avec les institutions pour promouvoir le développement de modèles de fabrication durables et avancés, y compris en utilisant la technologie numérique.



14. Image institutionnelle

Coesia considère son image et sa réputation comme une ressource extrêmement précieuse pour protéger le futur de l'entreprise. Il incombe à toutes les parties destinataires de ce Code de maintenir et d'améliorer la réputation du Groupe avec leurs comportements individuels, et ce, à tout moment.

Pour assurer une image institutionnelle cohérente de Coesia et du Groupe, seuls des porte-paroles désignés sont autorisés à communiquer avec les médias.

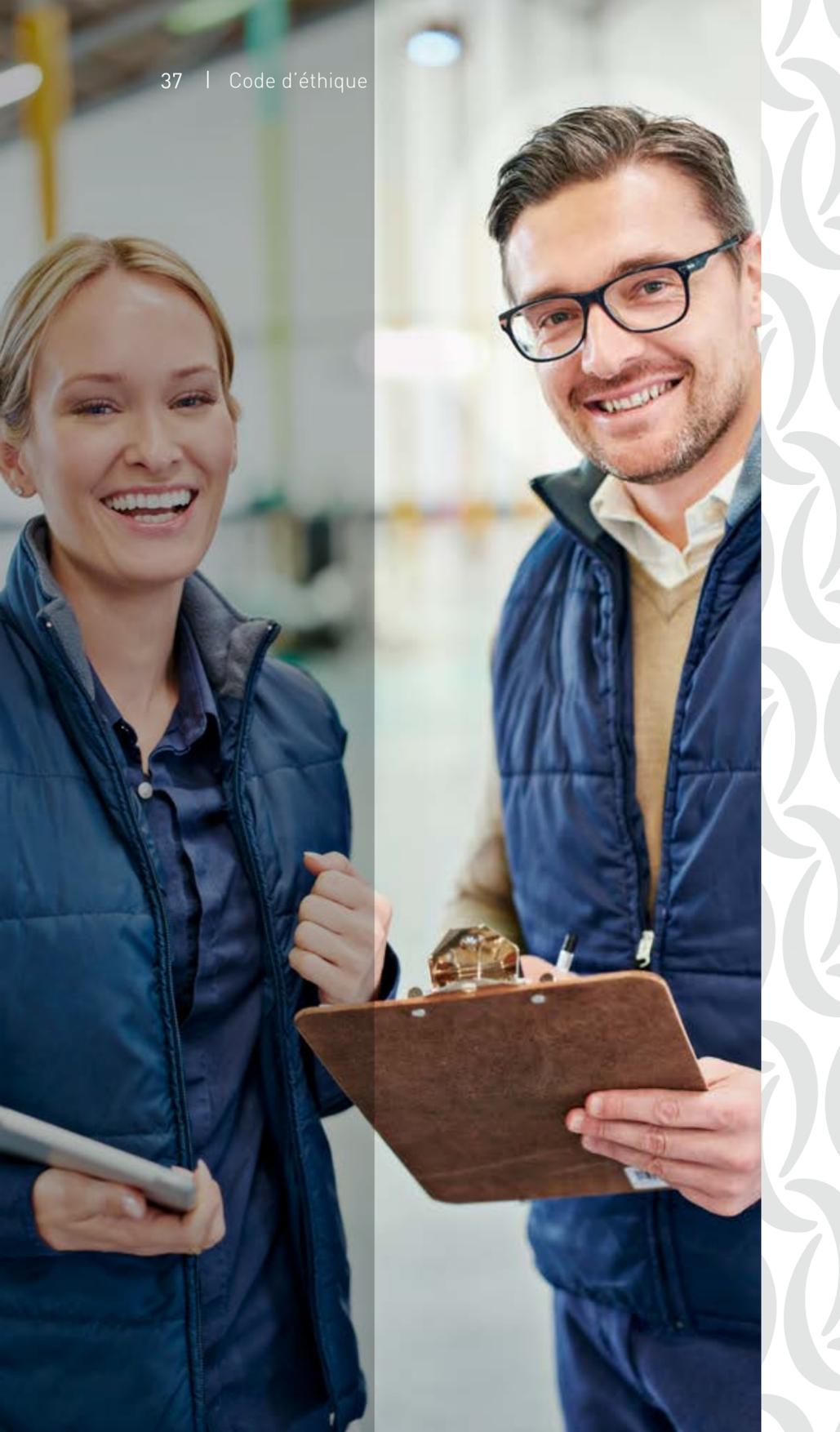
Lorsque nous communiquons sur les médias sociaux, il est nécessaire d'opérer une distinction claire entre nos points de vue personnels, que nous sommes libres d'exprimer, et ceux qui sont liés à notre rôle professionnel.

15. Travailler en tant que Groupe

Chacune des entreprises du Groupe s'engage à respecter les principes exposés dans ce Code, en favorisant une approche et une culture d'entreprise partagée, et en soutenant la synergie des opportunités entre les régions géographiques, les marchés et les clients.

Coesia conduit les opérations intra-groupe en respectant les conditions normales du marché, en adéquation avec les principes de transparence et de traçabilité, aux fins d'une évaluation juste et exacte.





16. Fournisseurs

Les fournisseurs sont tenus d'opérer en cohérence avec ce Code d'éthique tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Coesia est convaincue que nouer des partenariats de travail avec ses fournisseurs est une démarche mutuellement bénéfique pour garantir la conformité à toutes les réglementations internationales et lois nationales, et assurer des normes d'approvisionnement responsable et durable tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Coesia collabore avec ses fournisseurs pour assurer la conformité avec des normes élevées en termes d'intégrité, de qualité des produits, de santé et de sécurité des produits, des environnements de travail et des personnes ; les droits de propriété intellectuelle, les droits environnementaux ; les droits de l'homme et le droit de choisir librement son travail, y compris la liberté de devenir membre de syndicats. Coesia promeut l'égalité des chances et de traitement, ne tolère aucun type de discrimination, violence ou harcèlement, et rejette le recours au, ou l'exploitation du, travail des enfants, le travail forcé ou obligatoire, la traite d'êtres humains et toute forme d'esclavage moderne.

Coesia attend de ses fournisseurs qu'ils puissent valider et documenter que les produits ou matières premières fournis tout au long de la chaîne d'alimentation ne proviennent pas ou ne financent pas des conflits ou des zones à haut risque en relation avec les violations des droits de l'homme.

Coesia encourage ses fournisseurs à continuellement développer, mettre en œuvre et maintenir des pratiques responsables sur le plan environnemental, en améliorant les performances tout en minimisant l'impact environnemental.

17. Communauté

Coesia s'engage à favoriser le développement des communautés dans lesquelles elle est présente, en respectant les cultures et les traditions locales, et en mettant en place une relation vertueuse et circulaire.

Coesia investit dans le bien-être et la croissance des communautés dans lesquelles elle opère, notamment par le biais de partenariats et de donations libres aux institutions, établissements scolaires, universités et organisations sans but lucratif.



Le Comité d'éthique du Groupe



Un Comité d'éthique au niveau du Groupe, emmené par la Présidente de Coesia, promeut, supervise et surveille la mise en œuvre du Code et du Système d'alerte éthique.

Le Comité d'éthique répond aux signalements de non-conformité au Code en maintenant la plus stricte confidentialité. À travers l'ensemble du mécanisme d'alerte éthique, il protège l'identité et la vie privée de la personne qui a déposé plainte, ainsi que celles des autres personnes impliquées ou mentionnées, et toutes les informations et données associées.

Tous les rapports et informations soumis au Comité d'éthique seront traités confidentiellement et ne seront pas divulgués, dans les limites autorisées par la loi.

Le rôle du Comité d'éthique est de gérer les signalements de toute violation significative du Code d'éthique de Coesia et de toujours surveiller et assurer la conformité, en informant promptement le Comité d'administration de possibles violations pertinentes.

Le système d'alerte éthique





Coesia promeut une culture basée sur la confiance, le dialogue et l'échange d'idées, où les salariés peuvent donner voix à leurs préoccupations, demander de l'assistance au moment de prendre des décisions complexes, résoudre des problèmes graves ou faire des suggestions. Un dialogue ouvert aide à affronter les questions éthiques et à prendre de meilleures décisions. Il est toujours possible de trouver de l'aide en cas de doute et de demander à être accompagné en envoyant un signalement.

Tous les collaborateurs du Groupe sont encouragés à exprimer leurs opinions et à communiquer n'importe quel comportement non éthique, violation ou conduite contraire au Code d'éthique, ainsi qu'à soulever des problèmes, demander des éclaircissements ou rechercher des inputs pour améliorer le processus de prise de décision.



Pour faciliter l'évaluation de la question signalée, il est nécessaire de fournir une description détaillée et objective du problème, en incluant tous les faits et informations connus.

Aucune personne qui signalerait un problème ou une violation ne doit être exposée à des représailles, à la discrimination ni être pénalisée pour des raisons en relation, directement ou indirectement, avec un signalement.

De toute façon, l'identité d'une partie qui effectuerait un signalement sera toujours protégée à moins que sa divulgation ne soit rendue nécessaire par la loi ou pour protéger les droits des entreprises du Groupe ou de personnes accusées à tort ou par malveillance.

Pour un dialogue ouvert : canaux de signalement

Les signalements peuvent être envoyés en utilisant un des canaux d'alerte éthique suivants :

1. Si la personne se sent totalement à l'aise, il est possible de signaler directement n'importe quel problème à un **supérieur direct**.
2. Si la plainte est liée à des **controverses individuelles ou collectives**, l'**entreprise RH partenaire** peut être avertie.
3. Si pour quelque raison que ce soit les deux options ci-dessus ne sont pas réalisables, il est possible d'effectuer un **signalement dans toutes les langues parlées au sein de Coesia**, de manière strictement confidentielle, en utilisant une **plateforme numérique**.

Sous forme écrite

 **coesia.ethicspoint.com**

 **coesia.navexone.eu**

ou en scannant le **QR Code** :



Oralement

 Des **numéros verts** sont disponibles sur le portail **coesia.ethicspoint.com** (H24 - 7 jours/7)

(les deux canaux ci-dessus permettent un signalement anonyme)

4. Il est également possible d'envoyer un **courriel signé** ou une **lettre en anglais** en respectant une politique de confidentialité stricte à :

 **codethics@coesia.com**

 **Coesia, Ethics Committee, Via Battindarno 91, 40133 Bologna, Italy**

Dans le cas où une personne aurait l'impression que son problème n'aurait pas bénéficié d'une prise en charge adéquate, il pourrait être nécessaire de le resigner en utilisant un des autres canaux disponibles.

Propositions

Il est également possible de soumettre de nouvelles idées et propositions d'amélioration. Celles-ci seront examinées et recevront toutes une réponse.

Demandes d'informations supplémentaires ou doutes

Des informations supplémentaires ou des explications peuvent être demandées par courriel à : **codethics@coesia.com**

Confidentialité et droit au respect de la vie privée

Le personnel désigné pour collecter et traiter les signalements est tenu de maintenir la plus stricte confidentialité pour la gestion des informations qui lui sont confiées.

Les détails du signalement, qui peuvent permettre d'identifier la personne qui l'effectue, ne seront pas divulgués sans son consentement écrit. Les donneurs d'alerte seront informés dans le cas où il ne serait pas possible d'enquêter davantage sur leur plainte s'ils n'autorisent pas la divulgation.

Le système d'alerte est géré conformément aux réglementations en vigueur en matière de droit au respect de la vie privée.

Les représailles à l'encontre d'une personne qui signalerait un problème ou une violation avérée ou possible du Code, ne seront pas tolérées.

