

# CODE D'ÉTHIQUE D'ICAS

## AVANT-PROPOS

Le code d'éthique établit les droits et devoirs moraux de chaque acteur au sein de l'organisation. Il précise la responsabilité éthique et sociale de tous les collaborateurs d'ICAS S.p.A., des associés, des salariés et des parties prenantes dans la gestion des affaires et des activités de l'entreprise.

Le code d'éthique représente un moyen efficace pour anticiper et empêcher tout comportement irresponsable ou illicite de la part de ceux qui agissent au nom et pour le compte de l'entreprise introduisant une définition claire et explicite des propres responsabilités éthiques et sociales à l'égard de l'ensemble des sujets impliqués directement ou indirectement dans l'activité de l'entreprise (clients, fournisseurs, associés, citoyens, salariés, collaborateurs, et toute autre personne concernée par l'activité de l'entreprise).

Le code d'éthique représente l'outil principal de mise en œuvre de l'éthique au sein de l'entreprise. Il vise à clarifier et définir l'ensemble des principes auxquels sont appelés à se conformer ses destinataires dans leurs rapports réciproques ainsi que dans les relations avec des parties prenantes mutuelles vis-à-vis de la société. Les destinataires doivent respecter les valeurs et les principes du code d'éthique. Par leur conduite, ils portent la responsabilité de défendre et préserver la réputation, l'image d'ICAS S.p.A. ainsi que l'intégrité de son capital humain et économique.

Le code d'éthique ne remplace et ne prévaut pas sur les lois et la Convention collective nationale de travail en vigueur.

Grâce au code d'éthique, ICAS S.p.A. souhaite :

- Établir des repères clairs en matière de valeurs et de principes éthiques. Ces fondements orientent ses actions et encadrent ses relations avec les clients, fournisseurs, associés, citoyens, collaborateurs, administrateurs, institutions publiques et toute autre partie prenante de son activité.
- Officialiser l'engagement de se comporter sur la base des principes éthiques suivants : légitimité morale, équité et égalité, respect de la personne, protection de l'environnement, diligence, transparence, honnêteté, confidentialité, impartialité et protection de la santé.
- Réaffirmer l'engagement à protéger les intérêts légitimes de ses associés.
- Énoncer clairement aux salariés, collaborateurs et administrateurs les principes de conduite, les valeurs et les responsabilités qui doivent guider leur action tout au long de leur mission professionnelle.
- Définir les outils de mise en œuvre. La mise en œuvre des principes contenus dans le code d'éthique est confiée à l'administrateur délégué. Il est chargé de diffuser la connaissance et la compréhension du code d'éthique en entreprise, surveiller la mise en œuvre effective des principes contenus dans ce dernier, recevoir les signalements au sujet des violations et évaluer les actions à entreprendre.
- Définir la méthode de réalisation par :
  - l'analyse de la structure d'entreprise pour identifier les objectifs et les sujets impliqués dans l'activité de l'entreprise ;
  - la discussion interne pour identifier des principes éthiques généraux à poursuivre, les normes éthiques relatives aux relations de l'entreprise avec les différents interlocuteurs, les normes éthiques de conduite ;
  - l'adaptation de l'organisation d'entreprise aux principes du code d'éthique. Notamment, il est essentiel de proposer une formation éthique conçue pour sensibiliser les parties

concernées à l'existence du code d'éthique et leur en faire intégrer pleinement les principes. Le dialogue et la participation demeurent indispensables pour transmettre à l'ensemble du personnel les valeurs présentes dans ce document.

## LA MISSION

La mission d'ICAS S.p.A. consiste à se placer comme le producteur et distributeur de muselets le plus performant, en plaçant le marché, la qualité et la sécurité des produits et services au cœur de ses priorités. Elle vise à générer de la valeur pour les actionnaires, à fidéliser une clientèle exigeante et à reconnaître pleinement la contribution de chacun de ses collaborateurs.

ICAS S.p.A. s'attache à garantir une offre stable et conforme aux attentes des parties prenantes. Cette exigence concerne aussi bien les utilisateurs publics et privés que les salariés, associés, fournisseurs et institutions chargées du contrôle de ses activités et de son fonctionnement. Tous ces acteurs s'engagent à faire progresser sans cesse le niveau d'efficacité.

ICAS S.p.A. reconnaît que la quête de sa mission ne peut toutefois pas ignorer le respect absolu des lois et des principes de loyauté, de rectitude, d'honnêteté, d'intégrité et de bonne foi qui caractérisent ses actions.

ICAS S.p.A. s'engage à mettre en place un système de gestion garantissant la qualité, la sécurité alimentaire et la maîtrise des aspects environnementaux. Ce système vise également à atteindre des objectifs concrets et à améliorer continuellement ses prestations, tout en respectant strictement les obligations légales en vigueur :

### Impartialité

Dans le cadre des décisions qui influencent les relations avec ses clients ou ses fournisseurs, la gestion du personnel ou l'organisation du travail, l'entreprise évite toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la sexualité, l'état de santé, la race, la nationalité, les opinions politiques et les croyances religieuses de ses interlocuteurs.

### Honnêteté

Dans le cadre de leur activité professionnelle, les salariés sont tenus de respecter avec diligence les lois en vigueur, le code d'éthique et les règlements internes. En aucun cas, la poursuite des intérêts ne justifie une conduite malhonnête.

### Anticorruption

ICAS lutte contre l'abus d'un pouvoir délégué, d'une position professionnelle ou d'un pouvoir décisionnel, lorsqu'il s'associe à l'intention de tirer un avantage indu.

Les salariés doivent combattre la corruption en détectant toute offre, concession ou acceptation d'avantages (argent ou cadeaux) visant à exercer une influence indu. Ils sont également tenus de signaler ces situations lorsque la partie corruptrice cherche à obtenir un bénéfice personnel ou commercial.

### Rectitude en cas de conflits d'intérêts potentiels

Toute activité doit s'exercer en excluant systématiquement toute situation où les parties prenantes aux transactions se trouvent, ou risquent de se trouver, en conflit d'intérêts, réel ou apparent.

### Confidentialité

ICAS assure la confidentialité des informations en sa possession. En outre, les salariés sont tenus d'utiliser les informations confidentielles exclusivement dans le cadre de l'exercice de leur activité.

### Relations avec les actionnaires

ICAS instaure un environnement où les actionnaires participent largement et en pleine connaissance de cause aux décisions de leur ressort, tout en garantissant une égalité d'information.

### Protection des Droits de l'Homme, Travail des Enfants, Travail Forcé et Traite des Êtres Humains

ICAS S.p.A. reconnaît et protège les droits fondamentaux de tous les travailleurs, conformément aux conventions de l'OIT, aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP), à la législation nationale et aux engagements éthiques exprimés dans le présent Code. L'Entreprise adopte une politique de tolérance zéro envers :

1. Le travail des enfants sous toutes ses formes ;
2. Le travail forcé, la coercition, la servitude pour dette, la rétention de documents ou les restrictions de liberté ;
3. La traite des êtres humains et toute forme d'exploitation.

En cohérence avec ces principes, ICAS s'engage à :

- Garantir des procédures de vérification de l'âge et de la régularité des rapports de travail ;
- Assurer qu'aucun travailleur ne soit embauché ou maintenu par la coercition, des pressions indues, des menaces ou la rétention de documents ;
- Interdire le paiement de toute commission de recrutement par les travailleurs ;
- Exiger des fournisseurs et partenaires le respect de ces mêmes principes éthiques, avec la possibilité de suspendre ou de résilier la relation en cas de violation ;
- Maintenir des canaux de signalement, accessibles aux employés, collaborateurs et tiers, sans crainte de représailles ;
- Activer, en cas d'identification de victimes potentielles, des procédures de remédiation spécifiques, incluant la mise en sécurité, la protection des mineurs, le soutien social, juridique ou sanitaire, ainsi que la collaboration avec les autorités et les organismes spécialisés.

L'Entreprise garantit une pleine collaboration avec les autorités compétentes et promeut la formation du personnel sur l'identification des situations à risque, en cohérence avec les principes d'intégrité, de protection de la personne et de responsabilité sociale.

## LES RESSOURCES HUMAINES

Les salariés d'ICAS représentent un facteur indispensable pour le succès. Pour cette raison, ICAS protège et favorise la valeur des ressources humaines grâce à la formation continue dans le but d'améliorer et accroître la richesse des compétences détenues par chaque salarié. ICAS s'engage à garantir l'exclusion totale du travail des mineurs.

ICAS accorde la plus haute considération aux personnes travaillant au sein de l'entreprise, qui participent directement à son développement, car c'est grâce aux ressources humaines qu'ICAS assure, enrichit, perfectionne et maintient une gestion optimale de ses services.

### Principes déontologiques

ICAS S.p.A. :

- S'engage à établir des conditions de travail qui protègent l'intégrité psychophysique et la santé des travailleurs et qui respectent leur dignité morale, tout en excluant discriminations, pressions illégales et nuisances injustifiées.

- Adopte des critères de fond, de compétence et strictement professionnels pour toute décision concernant la relation de travail avec ses salariés et collaborateurs externes. Les pratiques discriminatoires dans le recrutement, l'embauche, la formation, la gestion, le développement et la rémunération du personnel, ainsi que toute forme de népotisme ou de favoritisme, sont expressément interdites. Toute embauche ou promotion doit avoir lieu dans le respect des critères de fond et de compétences.
- Demande aux responsables des services et à tous les collaborateurs, chacun en ce qui le concerne, d'adopter des comportements cohérents avec les principes énoncés aux points précédents, en fonction de leur mise en œuvre concrète. Dans le respect des obligations légales et contractuelles, les salariés doivent faire preuve de professionnalisme, de dévouement, de loyauté, de coopération et de respect mutuel.

Les mécanismes qui façonnent le contexte dans lequel évolue l'entreprise imposent des comportements transparents. Le facteur de succès principal réside dans la contribution professionnelle et organisationnelle que chaque ressource humaine impliquée assure.

Chaque salarié ou collaborateur d'ICAS S.p.A. :

- place au cœur de son action le professionnalisme, la transparence, la rectitude et l'honnêteté, tout en collaborant avec ses collègues, ses supérieurs et ses partenaires pour atteindre les objectifs communs ;
- axe son activité, quel que soit le niveau de responsabilité lié au rôle, sur le plus haut degré d'efficacité, en respectant les dispositions opérationnelles données par les niveaux hiérarchiques supérieurs ;
- adapte ses comportements internes et externes aux principes et valeurs énoncés dans les présentes, consciente des responsabilités qu'ICAS S.p.A. exige pendant l'exercice de ses fonctions ; respecte notamment toutes les consignes et règles de l'entreprise relatives à la sécurité au travail, conformément à la réglementation en vigueur ;
- adopte, dans ses relations avec ses collègues, des comportements fondés sur les principes de la cohabitation civile et de la pleine collaboration et coopération ;
- considère la confidentialité un principe vital de l'activité.

Le respect des lois, des règlements et de ce code engage chacun à répondre en cas de :

- toute violation commise au sein de l'entreprise des lois, règlements ou des présentes ;
- tout cas d'omission, de falsification ou de négligence dans la tenue des comptes ou la conservation des documents comptables ;
- toute irrégularité ou anomalie liée à la gestion ou à l'exécution des prestations peut être portée à l'attention des instances compétentes, sans que cela n'entraîne de mesures de rétorsion à l'encontre de la personne à l'origine de la communication.

Les comportements interdits aux salariés comprennent :

- privilégier des intérêts personnels au détriment de ceux de l'entreprise ;
- exploiter le nom, la réputation, la position au sein de ICAS S.p.A. ou les informations obtenues dans le cadre du travail à des fins privées ;
- adopter des attitudes susceptibles de nuire à l'image de la société ;
- utiliser les biens de l'entreprise à d'autres fins que celles prévues ;
- gaspiller ou utiliser de manière inefficace les moyens et ressources ;
- divulguer à des tiers ou utiliser à des fins personnelles ou inappropriées des informations concernant ICAS S.p.A. ;
- exercer, même bénévolement, des activités professionnelles contraires ou concurrentes à celles de la société.

Ils doivent impérativement prévenir toute situation, même seulement apparente, de conflits d'intérêts avec la société, et informer immédiatement leurs supérieurs hiérarchiques dès leur apparition.

Le salarié informe le responsable de l'exploitation des intérêts financiers ou non financiers que lui-même, ses proches, ses connaissances ou les personnes avec lesquelles il a entretenu des rapports de collaboration, quelle qu'en soit la forme, ont dans des activités liées au bureau. Dans tous les cas mentionnés ci-dessus, le salarié s'abstient de participer aux activités concernées.

Dans le cadre de l'activité professionnelle, le salarié évite tout contact avec des personnes ou représentants d'entreprises engagés dans des litiges en cours avec ICAS S.p.A.

Le salarié, dans l'accomplissement de ses tâches, assure un traitement équitable entre ceux qui entrent en contact avec ICAS S.p.A.

Il rejette toute forme de recommandation ou d'intercession, quel qu'en soit le nom ou le support, visant à favoriser ou à pénaliser des personnes rencontrées dans le cadre de ses fonctions, et s'interdit d'en tenir compte.

La rupture ou la fin du contrat de travail avec l'entreprise, quelle qu'en soit la raison, n'autorise en aucun cas la divulgation d'informations confidentielles ni la diffusion de propos susceptibles de nuire à l'image ou aux intérêts de l'entreprise.

Les salariés doivent utiliser les biens mis à leur disposition conformément à leur usage, en veillant à en préserver l'état et la fonctionnalité.

L'usage des fournitures de bureau, ordinateurs, photocopieurs ou autres équipements professionnels à des fins personnelles est interdit.

Sauf cas exceptionnels validés par le responsable de l'exploitation, les appels personnels depuis les lignes téléphoniques du bureau restent limités au strict nécessaire, tout comme la réception d'appels privés. En complément de l'interdiction générale de fumer dans les lieux de travail signalés, ICAS S.p.A. accorde une attention particulière à la protection des salariés contre le « tabagisme passif », notamment dans les espaces communs.

### **Équité de l'autorité**

ICAS s'attend que ses collaborateurs exercent leur autorité avec rectitude et équité évitant tout abus. Elle s'assure que l'autorité ne dégénère pas en abus portant atteinte à la dignité ou à l'autonomie des salariés, et que les choix d'organisation du travail respectent pleinement leur valeur.

### **Transparence et exhaustivité des informations**

Les collaborateurs d'ICAS sont tenus de fournir des informations complètes, transparentes, compréhensibles et précises. Notamment, dans la formulation des éventuels contrats, le personnel doit prendre soin de préciser au contractant chaque information de manière claire et compréhensible.

### **Rectitude et équité dans la gestion et l'éventuelle renégociation des contrats**

Il importe d'empêcher que, dans les relations en cours, quiconque agissant au nom et pour le compte d'ICAS profite des lacunes contractuelles ou des circonstances imprévues. Ce comportement vise à renégocier le contrat uniquement pour exploiter la dépendance ou la vulnérabilité de son interlocuteur.

### **Qualité des services et des produits**

ICAS place la satisfaction du client au cœur de sa démarche et structure l'ensemble de ses activités en ce sens. L'entreprise s'engage à élever constamment ses normes de qualité, tant pour ses produits que pour ses services, en assurant un équilibre optimal entre qualité et prix, tout en respectant rigoureusement les exigences de la législation en matière de sécurité alimentaire.

### **Concurrence loyale**

ICAS vise à protéger la valeur de la concurrence loyale en s'abstenant de toute collusion, de tout comportement prédateur et d'abus de position dominante.

### **Protection de l'environnement**

ICAS s'engage à améliorer l'incidence environnementale de ses activités et à prévenir les risques pour l'environnement dans le respect de la réglementation en vigueur.

## **LA HAUTE DIRECTION**

Conscients de leurs responsabilités, les organes sociaux de la société s'inspirent des principes énoncés dans le présent code de conduite. De plus, ils fondent leur action sur les valeurs d'honnêteté, d'intégrité dans la réalisation des objectifs commerciaux, de loyauté, d'équité, de respect des personnes et des règles, ainsi que sur un esprit de collaboration mutuelle.

Le conseil d'administration conduit la société de manière responsable, avec pour objectif la création de valeur. De leur côté, les administrateurs exercent leurs fonctions avec rigueur et précision, conformément aux dispositions du règlement. Leur collaboration repose sur l'adhésion à des objectifs stratégiques communs, en cohérence avec la mission d'ICAS S.p.A., dans un cadre où les fonctions de gestion, de coordination, d'orientation et de contrôle s'articulent de manière harmonieuse et équilibrée.

Il appartient à chacun d'identifier et d'apprécier les situations pouvant engendrer un conflit d'intérêts ou une incompatibilité de fonctions, de mandats ou de responsabilités, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la société. Il incombe à l'ensemble du CA de faire preuve de la plus grande rigueur dans l'évaluation de telles situations. Cela vise à garantir une relation transparente et constructive de la société à l'égard des personnes impliquées dans l'activité de l'entreprise, les institutions, les associés et les utilisateurs.

Les membres des organes sociaux sont tenus :

- d'adopter une conduite fondée sur l'autonomie de jugement et l'indépendance, en veillant à fournir des informations exactes ;
- de faire preuve d'intégrité, de loyauté et de sens des responsabilités à l'égard de la société ;
- de participer de manière assidue et informée aux travaux des organes auxquels ils appartiennent ;
- d'avoir une conscience claire du rôle institutionnel qui leur est confié ;
- de s'engager activement dans la réalisation des objectifs de la société, tout en faisant preuve d'esprit critique, afin de garantir une contribution personnelle significative.

L'expression légitime de positions divergentes ne doit jamais compromettre l'image, le prestige, ni les intérêts de la société, que les organes supérieurs assument la responsabilité de protéger et de valoriser. Les entretiens, déclarations et prises de parole publiques doivent scrupuleusement respecter ce principe.

Toute information obtenue dans le cadre professionnel doit rester confidentielle. Son utilisation en dehors des missions institutionnelles confiées à chaque administrateur ou président est strictement interdite.

Les engagements de loyauté et de confidentialité, souscrits lors de la prise de fonction, continuent de s'imposer aux membres du CA même après la fin de leur mandat au sein de la société.

### **Relations hiérarchiques**

La conduite de chaque responsable se conforme aux valeurs du code d'éthique et constitue un exemple pour ses collaborateurs.

Les responsables des services établissent des relations à l'enseigne du respect réciproque et à une coopération constructive avec leurs collaborateurs et favorisent ainsi le développement d'un esprit

d'appartenance à ICAS S.p.A. La mobilisation des salariés et la transmission des valeurs de l'entreprise « dans le but de favoriser leur appropriation et leur adhésion » demeurent essentielles. Pour cela, il convient d'instaurer et d'entretenir des échanges d'information clairs, efficaces et engageants, permettant à chacun de prendre pleinement conscience de la contribution de chaque ressource à l'activité de l'entreprise.

Chaque responsable accompagne le développement professionnel des collaborateurs qui lui sont confiés, en tenant compte des compétences individuelles pour répartir les tâches, afin d'optimiser l'efficacité opérationnelle. Tous les membres de l'équipe disposent des mêmes opportunités pour exprimer pleinement leur potentiel.

Dans une démarche de qualité totale, chaque responsable porte une attention attentive aux suggestions et demandes de ses collaborateurs, et y répond dès que possible, encourageant ainsi une participation active et motivée aux activités de l'entreprise.

La direction promeut une optique constructive de la fonction de contrôle, fondée sur une collaboration harmonieuse et en cohérence avec le sentiment d'appartenance à ICAS S.p.A. que chacun est encouragé à développer.

Le système de contrôle vise à renforcer l'efficacité des processus de l'entreprise. Il incombe donc à tous les niveaux de la structure organisationnelle de veiller à son bon fonctionnement, notamment en respectant rigoureusement les procédures internes, afin de faciliter la définition claire des responsabilités.

Les collaborateurs, internes comme externes, sont tenus d'adhérer aux principes énoncés dans ce code.

La rémunération versée doit correspondre strictement à la prestation définie dans le contrat. Les paiements doivent exclusivement s'effectuer à la partie contractante, dans le pays de résidence des parties, excluant tout transfert vers une entité tierce ou un pays tiers.

## **RELATIONS AVEC L'EXTÉRIEUR**

### **Relations avec les institutions**

Dans le respect strict des rôles et fonctions de chacun, ICAS S.p.A. entretient des relations institutionnelles avec les administrations publiques, les organismes de défense et de régulation, les organismes publics, les collectivités territoriales, les administrations locales ainsi que les organismes de droit public.

Ces relations doivent être guidées par les principes de clarté, de transparence et de professionnalisme, dans un esprit de reconnaissance mutuelle des compétences et des structures organisationnelles, et dans une optique de dialogue constructif favorisant le respect effectif de la réglementation en vigueur.

Les services compétents de l'entreprise sont chargés d'assurer, de manière appropriée, la gestion de ces relations avec les institutions. Chaque salarié est tenu de se conformer aux mêmes principes de transparence, respect des obligations et collaboration avec les autorités.

Dans ses relations avec les représentants de l'administration publique, chaque salarié doit adopter un comportement exemplaire, fondé sur la rectitude et l'intégrité, en évitant toute attitude pouvant laisser croire à une tentative d'influencer indûment une décision ou de solliciter un traitement de faveur.

Pour cela, ICAS instaure des dispositifs visant à empêcher tout comportement inapproprié de la part des personnes agissant en son nom ou pour son compte. Ces comportements pourraient être assimilés à des actes de corruption envers un fonctionnaire ou un agent public. Personne ne doit offrir aux fonctionnaires

ou agents publics des cadeaux, avantages ou gestes de courtoisie et d'hospitalité, sauf s'ils conservent une valeur modeste. Ces gestes doivent préserver l'intégrité et la réputation des parties, sans jamais pouvoir être interprétés comme une tentative d'obtenir un avantage indu ou illicite.

De même, dans le cadre de ses relations professionnelles avec des représentants de l'administration publique, le salarié ne peut accepter aucune forme de rémunération, de cadeau ou d'avantage dont la valeur excéderait un simple caractère symbolique. Toute offre de ce type doit être immédiatement signalée au supérieur hiérarchique.

### **Relations avec les clients et les fournisseurs**

La rectitude, le professionnalisme, la rigueur, l'efficacité et la fiabilité constituent les fondements des relations établies avec les fournisseurs et les collaborateurs externes. Leur sélection repose sur des critères objectifs et vérifiables.

Les salariés d'ICAS S.p.A. sont tenus de garantir l'égalité des chances à toutes les entreprises remplissant les conditions requises pour participer aux processus de sélection.

La sélection des fournisseurs ainsi que la définition des conditions d'achat doivent s'appuyer sur une évaluation rigoureuse de la qualité, de la pertinence et du coût des biens ou services. Elle doit en outre tenir compte de la capacité du fournisseur à respecter les délais et à assurer un niveau de prestation conforme aux besoins d'ICAS S.p.A., ainsi que de son intégrité et de sa solidité financière.

ICAS S.p.A. privilégie, chaque fois que possible, la recherche de solutions conciliantes aux différends avec ses utilisateurs, dans un esprit de dialogue constructif. Ce même principe s'applique aux relations avec les fournisseurs et les collaborateurs externes. Les salariés sont tenus de signaler sans délai aux services compétents toute difficulté significative, rencontrée avec des partenaires externes, afin de permettre la mise en place de mesures appropriées.

Dans le cadre de leurs fonctions, ni les membres de la haute direction ni les salariés ne peuvent accepter aucune forme de rémunération, de cadeau ou d'avantage dont la valeur excéderait un simple caractère symbolique. Toute offre de ce type doit être immédiatement signalée au supérieur hiérarchique. De même, personne ne doit offrir ni verser d'avantages d'une valeur autre que symbolique ou contraires aux usages de courtoisie professionnelle dans le but de procurer un avantage indu à ICAS S.p.A.

## **POLITIQUE D'INFORMATION**

La communication vers l'extérieur doit respecter les principes de ponctualité, de véracité et de transparence.

Seuls les services désignés de l'entreprise ou, le cas échéant, des consultants externes mandatés assurent la gestion des relations avec les médias et les organismes d'information. Toute prise de parole publique ou représentation de ICAS S.p.A., sous quelque forme que ce soit, doit faire l'objet d'un accord préalable avec les services compétents.

La circulation interne des informations est strictement limitée aux personnes dont les fonctions nécessitent l'accès à ces données. Celles-ci sont tenues à la discrétion et s'interdisent toute communication sans motif légitime ou dans des lieux inappropriés, afin d'éviter toute divulgation involontaire.

La transmission d'informations confidentielles ou à usage interne à des tiers nécessite l'autorisation explicite du responsable compétent, conformément aux procédures internes de l'entreprise.

La protection du patrimoine de l'entreprise comprend la conservation et la sécurité des biens matériels et immatériels, ainsi que des données et informations professionnelles dont les salariés peuvent avoir connaissance. Compte tenu de leur valeur stratégique, ces informations doivent faire l'objet d'une diffusion rigoureuse et ciblée, de manière à favoriser la coordination entre les différentes fonctions et à atteindre les objectifs communs. Toute divulgation non autorisée, altération, utilisation abusive ou perte de ces données est susceptible d'engendrer des préjudices significatifs pour ICAS S.p.A. et ses actionnaires.

La société fournit à ses actionnaires, dont les communes et les communautés de montagne associées, des informations adaptées grâce à un flux de communication régulier et opportun. Elle diffuse ces informations au moyen de son site Internet et, si besoin, par des communiqués de presse ou des réunions.

## CONFORMITÉ AU CODE

### Caractère obligatoire

Le respect des dispositions du présent code constitue un élément essentiel des obligations contractuelles des salariés, conformément aux articles 2 104 et 2 106 du Code civil italien. Les contrats de collaboration incluent également une clause engageant les parties à en respecter les principes. Toute violation des règles énoncées dans le code d'éthique par les salariés ou les collaborateurs constitue un manquement aux engagements contractuels et peut entraîner, selon la gravité des faits :

- l'application des sanctions ou mesures disciplinaires prévues par les conventions collectives en vigueur ;
- la rupture du contrat de travail ou de collaboration ;
- l'imposition de pénalités contractuelles ;
- la réparation des préjudices.

### Structure de référence

Nul ne saurait se prévaloir de l'intérêt de la Société pour s'autoriser à ignorer la réglementation applicable.

De même, aucun membre de l'organisation ne peut donner des consignes ou directives contraires aux principes énoncés dans les présentes.

Chaque salarié ou collaborateur assume la responsabilité de signaler, sans délai :

- Toute infraction constatée aux dispositions du code.
- Toute tentative, quelle qu'en soit la source, visant à l'enfreindre. Ces signalements doivent être adressés à la hiérarchie directe ou, le cas échéant, à l'organe compétent désigné à cet effet.

Le directeur général :

- veille à une diffusion large et accessible du code d'éthique auprès des collaborateurs, fournisseurs et partenaires institutionnels, en garantissant un accompagnement pour en faciliter la compréhension ;
- pilote les actions de sensibilisation visant à promouvoir l'adhésion aux principes éthiques ;
- contribue à la définition des procédures et critères destinés à limiter les risques de manquement, en collaborant au fur et à mesure avec les fonctions compétentes ;
- supervise les vérifications menées à la suite des signalements reçus, afin de permettre, le cas échéant, l'intervention des instances disciplinaires ;
- assure un suivi régulier de l'application effective du code dans l'ensemble de la société.

**ICAS S.p.A. - Industria Canavesana Attrezzature Speciali**

288, Stradale Torino - 10015 S. Bernardo d'Ivrea (TO) ITALIE

Tél. +39 0125 631121/4 lignes téléphoniques directes | Fax : +39 0125 230519

Adresse électronique : [icas@icasmuselet.it](mailto:icas@icasmuselet.it)

[www.icasmuselet.it](http://www.icasmuselet.it)

NIF e n° de TVA 00477030019 – C.C.I.A.A. Turin n° 270.300 – capital social 3 000 000,00 €