

CODE ÉTHIQUE

PRO.C_ETIC Rév.2 du 17.11.2023

SOMMAIRE

0. Préambule	3
1. Les destinataires du Code Éthique	3
1.1 Les destinataires du Code Éthique	3
1.2 Diffusion et respect du Code Éthique	3
2. Nos principes éthiques	4
2.1 Valeur de la personne et égalité	4
2.2 Écoute, respect et ouverture au dialogue	4
2.3 Communauté et responsabilité partagée	4
2.4 Intégrité et transparence	4
2.5 Équité et absence de conflits d'intérêts	5
2.6 Confidentialité et respect de la vie privée	5
2.7 Lutte contre la corruption	5
2.8 Concurrence loyale	5
2.9 Lutte contre le blanchiment d'argent	5
2.10 Intégrité financière et transparence comptable	6
2.11 Recherche, innovation et propriété intellectuelle et industrielle	6
2.12 Respect des droits de l'homme	6
2.13 Protection de l'environnement	6
2.14 Sécurité et santé sur les lieux de travail	7
2.15 Conformité aux lois et règlements des pays dans lesquels nous opérons	7
Les dix principes du Pacte mondial des Nations unies	8
3. Règles de conduite dans les relations avec les employés et les collaborateurs internes	9
3.1 Protection des personnes	9
3.2 Relations entre collègues	9
3.3 Gestion et développement des ressources humaines et égalité des chances	10
3.4 Harcèlement et violence sur le lieu de travail	10
3.5 Protection des biens de l'entreprise	11
3.6 Protection du secret professionnel	11
3.7 Protection de l'image et de la réputation de l'entreprise	12
3.8 Alcool, tabac et drogues	12
4. Règles de conduite dans les relations avec les fournisseurs	12
4.1 Impartialité et indépendance dans la sélection et la qualification des fournisseurs	12
4.2 Équité dans les relations avec les fournisseurs	12
4.3 Confidentialité	12
4.4 Lutte contre la contrefaçon	13
5. Règles de conduite dans les relations avec les clients, les consommateurs finaux et les professionnels	13
5.1 Satisfaction des clients et respect des engagements pris	13
5.2 Équité et impartialité	13
5.3 Transparence et exhaustivité des informations	13
5.4 Protection des données et confidentialité des clients	13
5.5 Lutte contre la contrefaçon	13
6. Règles de conduite dans les relations avec l'administration publique	13
7. Règles de conduite dans les relations avec les médias	14
8. Règles de conduite dans les relations avec la communauté et le territoire	14
8.1 Règles de conduite à l'égard de la communauté locale	14
8.2 Règles de conduite à l'égard des organisations politiques et syndicales	15
9. Mise en œuvre du Code Éthique	15
9.1 Signalisations concernant des infractions	15
9.2 Système disciplinaire	16
10. Questions utiles pour l'application du Code Éthique	16

0. PRÉAMBULE

Claber est une entreprise spécialisée dans la production de produits d'arrosage domestique à réaliser soi-même.

Son siège est à Fiume Veneto dans la province de Pordenone.

Fondée en 1969, elle a marqué l'histoire de l'arrosage moderne en introduisant des solutions d'automatisation qui ont résolu de manière fonctionnelle le besoin d'arrosage des espaces verts domestiques.

La mission de l'entreprise est de proposer des solutions d'arrosage domestique à réaliser soi-même **fiables, abordables et respectueuses de l'environnement.**

L'entreprise croit en la valeur de l'eau et son objectif consiste par conséquent à créer des systèmes d'arrosage en mesure d'exploiter de manière optimale et efficace une ressource de plus en plus critique pour l'humanité, tout en protégeant l'environnement.

Notre mission se concrétise à travers l'adoption des principes décrits dans le présent document.

Claber s'engage à diffuser le plus largement possible le Code Éthique, en particulier lors de l'embauche de nouvelles ressources et par le biais d'activités spécifiques de communication et de formation visant à rendre le contenu du texte plus facilement utilisable et applicable dans la vie professionnelle quotidienne de tous les destinataires.

Le contenu du présent Code Éthique peut être reflété dans des directives internes, des procédures et des instructions opérationnelles ; tout document interne contenant des dispositions plus détaillées sur des questions particulières constitue un complément au présent document.

Le Code Éthique a été adopté pour la première fois par résolution du Conseil d'Administration de Claber le 20/06/2005 et mis à jour le 19/01/2018 et le 17/11/2023.

FR

1. DESTINATAIRES DU CODE ÉTHIQUE

1. Les destinataires du Code Éthique

Les destinataires de ce Code Éthique sont les administrateurs, les commissaires aux comptes, les directeurs et les employés de Claber, quel que soit leur rôle ou leurs fonctions, ainsi que tous ceux qui, directement ou indirectement, de manière permanente ou temporaire, établissent des relations et des rapports avec Claber, chacun dans le cadre de ses fonctions et de ses responsabilités.

Les bénéficiaires doivent se conformer aux lois et règlements applicables dans les différents contextes géographiques dans lesquels Claber opère et fonder leur conduite sur les dispositions du présent Code Éthique.

Les destinataires sont également appelés à connaître et à respecter, en fonction de la fonction exercée et du niveau de responsabilité assumé, les procédures de l'entreprise qui leur sont applicables.

Ce Code Éthique est valable aussi bien en Italie qu'à l'étranger, où il est raisonnablement applicable en fonction des différents contextes réglementaires et des différentes réalités culturelles, politiques, sociales, économiques et commerciales des divers pays dans lesquels Claber opère.

1.2 Diffusion et respect du Code Éthique

Claber promeut et encourage la diffusion et le respect du Code d'Éthique, en le faisant connaître à tous les administrateurs, commissaires aux comptes, directeurs et employés de Claber, quel que soit leur rôle ou leurs fonctions, ainsi qu'à tous ceux qui, directement ou indirectement, de façon permanente ou temporaire, établissent des relations et des rapports avec Claber, chacun dans le cadre de ses fonctions et de ses responsabilités.

Les principes décrits ci-dessus doivent guider le comportement et les relations internes et externes de toutes les parties susmentionnées.

Chaque ressource de l'organisation doit veiller au respect des principes éthiques définis, œuvrer à son tour à leur diffusion, vérifier leur application en supervisant, par compétence, l'ensemble de la chaîne de production.

2. NOS PRINCIPES ÉTHIQUES

Par principes éthiques, nous entendons :

- Préciser les termes généraux du « contrat social » entre notre entreprise et les parties prenantes ;
- Veiller à ce que les relations avec les parties prenantes soient gérées de manière équitable, en tenant compte des principes dans leur ensemble ;
- Jeter les bases de l'élaboration de règles de conduite plus concrètes ;

2.1 Valeur de la personne et égalité

La protection de l'individu constitue le préalable essentiel de notre organisation, entendue à la fois comme le respect de l'individu dans son intégrité physique et morale, et comme la valorisation et la croissance de chaque ressource interne.

Nous promouvons et défendons les droits fondamentaux des personnes et répudions toute forme de discrimination fondée sur le sexe, la race, l'orientation politique, religieuse et sexuelle, les conditions sociales et personnelles.

2.2 Écoute, respect et ouverture au dialogue

Nous souhaitons travailler ensemble pour construire un environnement dans lequel il est agréable de travailler. Un environnement où les relations entre les personnes sont tenues en haute estime et où l'écoute, le respect des opinions et l'harmonie sont un engagement quotidien de chacun, dans toutes les activités que nous réalisons. Nous nous soucions des relations que nous créons avec les autres, en tenant compte de la diversité et des idées de chacun au sein de notre entreprise.

Les modes de communication caractérisés par l'objectivité et l'indépendance de jugement sont encouragés.

2.3 La communauté et la responsabilité partagée

Nous encourageons la collaboration et le partage des idées et des dossiers afin de construire l'avenir ensemble.

Nous attendons de nos partenaires un comportement réciproque.

Le succès de l'entreprise est déterminé par l'action de tous et chacun d'entre nous en est responsable, dans l'exercice de son propre rôle.

2.4 Intégrité et transparence

Nous encourageons la légalité, l'honnêteté, l'équité et l'impartialité dans tous les comportements à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, en développant des relations de confiance avec les clients, les partenaires commerciaux, les fournisseurs et toutes les autres parties prenantes. Toutes nos relations et activités sont fondées sur les principes de transparence, d'équité, de loyauté, de bonne foi et d'exhaustivité des informations.

2.5 Équité et absence de conflits d'intérêts

Le principe d'équité impose à tous les destinataires de notre Code Éthique d'éviter de se trouver dans une situation de conflit d'intérêts et, si cela se produit, de s'abstenir de toute action, en signalant la présence d'un conflit d'intérêts à leur supérieur hiérarchique.

Dans le contexte de notre organisation, un conflit d'intérêts est l'écart entre l'intérêt de l'individu et l'intérêt de l'entreprise, qui se produit lorsqu'un comportement peut bénéficier à son auteur ou à toute autre personne - directement ou indirectement, par l'intermédiaire d'un tiers proche -, tout en portant atteinte aux intérêts de l'entreprise.

À titre d'exemple, mais sans souci d'exhaustivité, les circonstances suivantes constituent des conflits d'intérêts :

- Une implication – manifeste ou occulte – du membre du personnel dans les activités des fournisseurs, des clients, des concurrents ;
- L'exploitation de sa propre fonction en vue de la réalisation d'intérêts qui seraient contraires à ceux de l'entreprise ;
- L'utilisation des informations acquises dans l'exercice des activités professionnelles à son propre profit ou au profit de tiers ou qui serait dans tous les cas contraires aux intérêts de l'entreprise ;
- L'utilisation des informations acquises dans l'exercice des activités professionnelles à son propre profit ou au profit de tiers ou qui serait dans tous les cas contraires aux intérêts de l'entreprise ;
- L'exercice d'activités professionnelles de toute nature (prestations d'ouvrage, prestations intellectuelles) avec des clients, des fournisseurs et/ou des tiers, qui seraient contraires aux intérêts de l'entreprise. La participation à des organes de direction ou à d'autres activités pour d'autres entreprises n'est autorisée qu'avec l'accord préalable du conseil d'administration de Claber ; avant d'entreprendre d'autres activités à but lucratif, celles-ci doivent être portées à la connaissance de la direction, qui vérifiera l'existence d'éventuels conflits d'intérêts.

En ce qui concerne le cas spécifique des hommages, les administrateurs et les employés de notre société ne peuvent accepter que ceux qui s'inscrivent dans le cadre de relations normales de courtoisie et qui, en tout état de cause, excluent ceux qui visent à obtenir un traitement favorable dans l'exercice d'une activité liée à Claber. Les cadeaux non conformes à cette règle doivent être refusés.

2.6 Confidentialité et respect de la vie privée

Nous assurons la confidentialité des informations en notre possession et nous nous interdisons de rechercher, de diffuser ou d'utiliser des données confidentielles, sauf autorisation expresse du propriétaire de ces informations et en tout état de cause dans le respect de la réglementation en vigueur.

Les dirigeants, les employés et les collaborateurs de notre entreprise doivent se comporter avec la plus grande confidentialité, même en dehors des heures de travail, afin de sauvegarder le savoir-faire et les données sensibles de l'entreprise dans tous les domaines d'activité (par exemple, les informations sur les questions techniques, financières, juridiques, administratives, commerciales, la gestion du personnel, etc.). Cela s'applique en particulier aux personnes qui entrent en possession d'informations confidentielles et pertinentes en raison de leurs fonctions.

2.7 Lutte contre la corruption

Nous ne tolérons pas l'abus de pouvoir à des fins privées.

Nous refusons toutes les formes d'offres, de dons, de promesses d'argent, de biens ou d'autres avantages en provenance ou à destination de tiers qui pourraient être interprétés, même indirectement, comme dépassant les manifestations normales de courtoisie admises dans la pratique des affaires ou, en tout état de cause, qui visent à obtenir un traitement de faveur.

Les seules formes de courtoisie commerciale autorisées sont celles contenues dans des limites qui ne compromettent pas l'intégrité et l'équité éthico-professionnelle des parties concernées.

2.8 Concurrence loyale

Nous respectons le droit de la concurrence et nous nous abstenons de tout comportement susceptible de constituer une concurrence déloyale.

Nous condamnons toute forme de comportement trompeur et/ou visant à fausser les règles de la libre concurrence. Nous refusons tout comportement visant à commettre des délits et interdisons expressément toute forme d'accord - que ce soit avec des personnes employées par l'entreprise ou avec des tiers - visant de quelque manière que ce soit à poursuivre des objectifs illégaux.

2.9 Lutte contre le blanchiment d'argent

Claber ne sera en aucun cas impliqué dans des activités de blanchiment d'argent provenant d'activités illicites ou criminelles.

Claber s'engage à respecter toutes les normes et les dispositions nationales et internationales en matière de lutte contre le blanchiment d'argent.

2.10 Intégrité financière et transparence comptable

Les documents comptables doivent être tenus de manière précise, complète et opportune afin de donner une représentation fidèle de la situation économique, patrimoniale et financière et des activités de gestion. Chaque opération doit être supportée par une documentation adéquate, claire et complète, qui doit être conservée dans les dossiers et être facilement accessible, de manière à permettre, à tout moment, un contrôle des motifs et des caractéristiques de l'opération. En particulier, aucun paiement ne peut être effectué en l'absence de pièces justificatives adéquates.

Nous permettons l'accès à l'information à tous ceux qui sont légitimement intéressés par la connaissance des faits de l'entreprise dans l'exercice de leurs fonctions. Nous garantissons le respect de la légalité et nous nous engageons à n'opérer aucune forme de financement, direct ou indirect, et à ne faciliter en aucune manière les groupes ou associations qui poursuivent des buts illicites.

Dans le cas de postes financiers et patrimoniaux qui seraient fondés sur des évaluations ou des estimations, l'écriture correspondante doit être effectuée conformément aux critères de vraisemblance et de prudence, en exposant de manière claire les critères qui ont déterminé leur valeur. À cette fin, les fonctions concernées doivent contribuer de manière fidèle à la rédaction de ces évaluations.

Aucune fausse écriture comptable ne peut figurer dans les livres comptables de la société, et aucun membre du personnel ne peut être à l'origine d'une telle infraction, même en réponse à une requête d'un supérieur. Tous les représentants de la société, dans le cadre de leurs activités, sont responsables de la mise en place et du fonctionnement correct du système de contrôle et sont tenus d'informer leur supérieur ou l'organe de surveillance de toute éventuelle omission ou irrégularité dont ils pourraient avoir été informés.

2.11 Recherche, innovation et propriété intellectuelle et industrielle

Nous encourageons les activités de recherche et d'innovation de la direction et des employés, dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités.

Les actifs intellectuels générés par cette activité innovante constituent un actif central et indispensable de Claber. Nous veillons à respecter le contenu de toutes les formes de propriété intellectuelle, la nôtre ou celle de tiers, qu'il s'agisse de droits d'auteur, de brevets, de marques, de dessins, de modèles, de secrets industriels et/ou commerciaux et de tout autre bien immatériel.

2.12 Respect des droits de l'homme

Nous nous engageons à protéger et à promouvoir les droits de l'homme dans le cadre du développement de nos activités commerciales internationales et de celles que nous menons en collaboration avec nos partenaires.

Nous rejetons toute forme de discrimination, de corruption, de travail forcé ou de travail de mineurs. Nous attachons une importance particulière à la reconnaissance et à la protection de la dignité, de la liberté et de l'égalité des êtres humains, à la protection du travail et des libertés syndicales, à la santé, à la sécurité et à l'environnement.

À cet égard, nous agissons dans le cadre de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et des Conventions fondamentales de l'OIT (Organisation internationale du travail).

2.13 Protection de l'environnement

L'environnement est un bien primordial que nous nous engageons à préserver ; à cette fin, nous nous engageons à réduire l'impact environnemental de nos activités, ainsi qu'à prévenir les risques pour l'environnement, non seulement dans le respect de la législation en vigueur, mais aussi en tenant compte de l'évolution de la recherche scientifique et des meilleures expériences dans ce domaine.

Nous nous efforçons de protéger l'environnement dans toutes nos activités, en utilisant des processus, des technologies et des matériaux qui permettent de réduire la consommation d'énergie et de ressources naturelles, en évitant ou en limitant les impacts de nos activités d'entreprise en termes de pollution, d'émissions de gaz à effet de serre, de production de déchets et de désagréments pour les communautés locales.

Nous encourageons la sensibilisation à l'environnement et les activités de formation.

2.14 Sécurité et santé sur les lieux de travail

La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs est une valeur primordiale pour nous.

Nous nous engageons à diffuser et à consolider une culture de la santé et de la sécurité, à développer la conscience des risques et à promouvoir un comportement responsable de la part de tous les travailleurs.

En outre, nous visons à maintenir les niveaux les plus élevés de protection de la santé et de la sécurité de nos travailleurs et à veiller à ce que les mesures de prévention et de protection nécessaires soient mises en place pour éviter ou réduire autant que possible les risques liés au travail.

Tous les destinataires de notre Code Éthique, quel que soit leur rôle, sont appelés à reconnaître les risques et à contribuer au maintien d'un environnement de travail sain et sûr, en garantissant la sécurité de leurs collègues et collaborateurs, par une participation active à la gestion de la santé et de la sécurité en vue d'une amélioration continue.

Nous nous engageons à diffuser une culture de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail en vue d'atteindre l'objectif « zéro accident », en impliquant l'ensemble du personnel dans l'information, l'éducation et la formation continue.

2.15 Conformité aux lois et règlements des pays dans lesquels nous opérons

Claber entend exercer ses activités en veillant, comme condition contraignante et indispensable de ses actions, au respect des lois et règlements en vigueur dans tous les pays où nous opérons.

Claber croit fermement au respect de la légalité et, pour cette raison, la poursuite de l'intérêt de l'entreprise ne peut en aucun cas justifier un comportement contraire aux lois en vigueur et aux règles énoncées dans le présent document.

Étant donné que le contenu des législations nationales peut différer, nous entendons néanmoins reconnaître certains principes éthiques fondamentaux, partagés au niveau international. En particulier, nous nous engageons à respecter les dix principes du Pacte mondial des Nations unies, c'est-à-dire les principes que les Nations unies recommandent aux entreprises en matière de droits de l'homme et des travailleurs, de respect de l'environnement et de lutte contre la corruption. Ces principes sont universellement partagés puisqu'ils découlent de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, de la Déclaration de l'OIT, de la Déclaration de Rio et de la Convention des Nations Unies contre la corruption, dans le but de « *créer un cadre économique, social et environnemental pour promouvoir une économie mondiale saine et durable qui garantisse que chacun ait la possibilité de participer à ses bénéfices* ».

Ces principes adoptés par Claber S.p.a. seront également exigés, sous des conditions de réciprocité, de la part des entités publiques, des personnes privées, qu'elles soient nationales ou étrangères avec lesquelles la Société est appelée à exercer ses activités.

Nous refusons également toute implication avec des parties engagées dans des activités illicites ou financées par des capitaux provenant de sources illicites.

L'entreprise attend de chaque représentant de l'entreprise, collaborateur, consultant, fournisseur ou client qu'il respecte le Code Éthique, en exigeant de la part de ceux-ci une conduite qui soit conforme aux principes qu'il contient, ainsi que l'acceptation de celui-ci sous une forme explicite.

« Je vous invite, individuellement avec vos entreprises et collectivement par l'intermédiaire de vos associations professionnelles, à adopter, à soutenir et à mettre en œuvre un ensemble de valeurs clés dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail et des pratiques environnementales »

*(Kofi Annan - Secrétaire général des Nations unies
Forum économique mondial, 31 janvier 1999, Davos)*

Les dix principes

Pacte mondial des Nations Unies

Droits de l'homme

Principe 1

Les entreprises sont tenues de promouvoir et de respecter les droits de l'homme universellement reconnus dans leur sphère d'influence

Principe 2

S'assurer de ne pas être, même indirectement, complice de violations des droits de l'homme

Travail

Principe 3

Les entreprises sont tenues de respecter la liberté d'association des travailleurs et de reconnaître le droit à la négociation collective

Principe 4

Élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire

Principe 5

Élimination effective du travail des mineurs

Principe 6

Élimination de toutes les formes de discrimination en matière d'emploi et de profession

Environnement

Principe 7

Les entreprises sont tenues de soutenir une approche préventive des défis environnementaux

Principe 8

Adopter des pratiques et des initiatives qui favorisent une plus grande responsabilité environnementale

Principe 9

Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Lutte contre la corruption

Principe 10

Les entreprises s'engagent à lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

3. RÈGLES DE CONDUITE DANS LES RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS ET LES COLLABORATEURS INTERNES

3.1 Protection des personnes

Nous garantissons l'intégrité physique et morale des employés et des collaborateurs, ainsi que des conditions et des environnements de travail qui respectent la dignité individuelle et les normes en matière de santé et d'hygiène sur le lieu de travail.

Nous ne tolérons aucune forme d'emploi irrégulier ou d'abus de types spéciaux de collaboration, par exemple pour contourner l'application de la législation pertinente, et nous ne recourons pas non plus, directement ou indirectement, à des formes de travail forcé ou de travail des mineurs, en respectant et en vérifiant l'âge minimum d'accès à l'emploi ou au travail.

Nous garantissons, conformément aux dispositions légales, la confidentialité des informations en notre possession.

Nous interdisions l'utilisation de données confidentielles à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été communiquées, sauf autorisation expresse de la personne concernée et toujours dans le strict respect de la législation en vigueur en matière de protection de la vie privée et des règles internes de l'entreprise.

La protection des informations et des données sensibles contenues ou stockées sur des supports d'information est assurée par l'adoption de mesures de sécurité adaptées à l'objectif visé et gérées conformément aux normes et réglementations applicables.

3.2 Relations entre collègues

Chaque employé et collaborateur de Claber est appelé à adopter une attitude de respect, de protection de la dignité personnelle et de coopération à l'égard de ses collègues.

Le respect des rôles et la coopération doivent également caractériser la relation entre le responsable et l'employé, en évitant toute forme d'abus de la part du responsable et d'insubordination de la part du collaborateur.

Nous ne tolérons pas les comportements, attitudes ou communications qui peuvent être considérés comme hostiles, agressifs, provocateurs, violents, harcelants, insultants, diffamatoires ou intimidants.

Chaque employé et/ou collaborateur de l'entreprise a le devoir de :

- représenter, par son propre comportement, un exemple pour les autres,
- inciter les autres à se conformer au Code Éthique et d'encourager l'émergence de tout comportement inapproprié,
- œuvrer que les autres comprennent que le respect des normes du Code Éthique représente un élément fondamental pour la qualité des prestations professionnelles.
- favoriser l'échange d'idées, avec une attitude disponible, de tolérance et d'écoute active, en coopérant activement à la circulation objective d'informations présentant un intérêt pour la meilleure exécution des activités de l'entreprise, dans le cadre du respect des principes de la vie privée et de la confidentialité de l'entreprise.
- sélectionner soigneusement, dans la mesure de leurs compétences, les employés et/ou les collaborateurs externes, les clients, les fournisseurs et, plus généralement, toutes les parties prenantes, afin d'éviter que des tâches soient confiées à des ressources qui ne se fient pas pleinement à leur engagement de respecter les règles du Code Éthique,
- signaler rapidement les informations fournies par les employés, les collaborateurs internes ou externes ayant des relations avec l'entreprise, concernant d'éventuelles violations des normes du Code Éthique et/ou toute action illicite (cf. procédure de dénonciation)
- adopter sans retard des mesures de correction lorsque la situation l'exige,
- empêcher toute forme de représailles à l'encontre des employés et/ou collaborateurs qui auraient signalé des infractions au Code.

Nous encourageons la diversité et l'intégration, estimant qu'il s'agit d'un atout précieux pour la réussite de l'entreprise ; les échanges culturels, les échanges de modes de vie, de compétences et de connaissances,

les comparaisons positives de différents points de vue sont des leviers pour l'innovation et l'amélioration de l'organisation.

3.3 Gestion et développement des ressources humaines et égalité des chances

Nous nous engageons à offrir, dans le respect des dispositions légales et contractuelles en vigueur, à tous les employés et collaborateurs - quelle que soit la forme contractuelle sous laquelle ils sont liés à Claber - un traitement équitable en termes de salaire et de rémunération, basé exclusivement sur des critères de qualification, de capacité, d'expérience et de mérite, sans aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les idées politiques, la nationalité ou l'origine sociale.

Les fonctions compétentes doivent donc :

- assurer dans tous les cas la sélection, le recrutement, la formation, la rémunération et la gestion des ressources humaines sans discrimination d'aucune sorte en matière d'emploi et de profession, quelle que soit la forme contractuelle sous laquelle elles sont liées à Claber, en garantissant l'égalité et l'égalité des chances,
- établir un contrat d'embauche approprié, en pleine conformité avec les réglementations contractuelles pertinentes,
- en utilisant des méthodes appropriées de vérification de l'âge au moment du recrutement, en préconisant fermement l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire et l'élimination effective du travail des mineurs (en référence aux conventions de l'OIT) et en exerçant une influence sur les sous-traitants, les fournisseurs et toutes les autres entreprises affiliées afin de lutter contre le travail des mineurs,
- adopter en tout état de cause des critères de mérite et de compétence (et en tout état de cause strictement professionnels) pour toute décision concernant les ressources humaines,
- reconnaître et promouvoir la valeur des ressources, en fournissant les outils de formation appropriés, afin que les employés et/ou collaborateurs puissent, outre le maintien de leurs compétences, se spécialiser, en consolidant, renforçant et actualisant leur professionnalisme, ou accéder à des cours de spécialisation en vue d'une reconversion professionnelle.

Claber promeut un environnement de travail dans lequel les caractéristiques et les orientations personnelles ne peuvent donner lieu à aucune discrimination et qui soit en mesure de promouvoir un climat d'entreprise caractérisé par le respect de la dignité, de l'honneur et de la réputation de chacun, de manière à préserver la sérénité de toutes les ressources de l'organisation.

À cet égard, l'entreprise protège l'intégrité psychophysique des employés et des collaborateurs, en respectant leur personnalité morale et en évitant qu'elle ne soit soumise à un conditionnement illicite ou à des inconvénients excessifs.

Nous coopérons avec disponibilité et en toute confiance avec tous les employés et/ou collaborateurs, avec les représentants des travailleurs et avec les syndicats, en recherchant un juste équilibre entre les intérêts visant à atteindre les objectifs de l'entreprise et les intérêts des travailleurs. En établissant un dialogue avec les représentants syndicaux, les travailleurs et les entrepreneurs peuvent mieux comprendre leurs besoins respectifs et trouver des solutions aux problèmes existants.

Nous garantissons à toutes les ressources de l'organisation la liberté d'association sans aucune ingérence de l'employeur, en accordant aux travailleurs et à leurs représentants le temps nécessaire pour les activités connexes, conformément aux négociations collectives nationales.

3.4 Harcèlement et violence sur le lieu de travail

Chaque travailleur a le droit de travailler dans un environnement exempt de toute forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les idées politiques, la nationalité et le milieu social.

Claber exige que les relations de travail internes et externes soient caractérisées par la plus grande équité et qu'il n'y ait pas de violence ou de harcèlement inacceptable, de quelque nature que ce soit, comme par exemple :

- l'instauration d'un milieu de travail intimidant, hostile ou visant à isoler certains individus ou des groupes d'employés,

- des tentatives d'interférences injustifiées dans le cours de l'exécution des prestations professionnelles d'autrui,
- des entraves mises aux perspectives professionnelles d'autrui pour de simples raisons de rivalité personnelle,
- le fait de subordonner des activités et des comportements relevant de la vie professionnelle du bénéficiaire à l'acceptation de faveurs sexuelles,
- le fait de proposer des relations interpersonnelles privées, nonobstant une aversion clairement exprimée ou raisonnablement évidente, qui aurait pour effet, vu le caractère spécifique de la situation, de perturber la sérénité du destinataire, en engendrant des conséquences objectives sur son attitude professionnelle, etc..

Le harcèlement ou la violence est causé par un comportement inacceptable d'un ou de plusieurs individus, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne, de nuire à la santé et/ou de créer un environnement de travail hostile.

Le harcèlement se produit lorsqu'une ou plusieurs personnes sont abusées, menacées et/ou humiliées de manière répétée et délibérée et peut.. :

- être de nature physique, psychologique et/ou sexuelle,
- constituer des épisodes isolés ou des comportements plus systématiques,
- se produire entre collègues, entre supérieurs et subordonnés ou par des tiers
- aller de cas mineurs d'irrespect à des actes plus graves, y compris des infractions nécessitant l'intervention des autorités publiques.

La violence survient lorsqu'un ou plusieurs individus sont agressés dans un contexte professionnel.

Nous considérons comme inacceptable tout acte ou comportement relevant du harcèlement ou de la violence sur le lieu de travail et nous nous engageons à prendre les mesures appropriées à l'encontre de la ou des personnes qui en sont les auteurs.

Nous reconnaissons le principe selon lequel la dignité des travailleurs ne peut être violée par des actes ou des comportements assimilables à du harcèlement ou à de la violence, et nous maintenons fermement que tout comportement de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail doit être dénoncé.

Les travailleuses, les travailleurs et l'entreprise elle-même ont le devoir de coopérer pour maintenir un environnement de travail dans lequel la dignité de chacun est respectée et les relations interpersonnelles sont encouragées, sur la base des principes d'égalité et d'équité mutuelle, également en application de l'accord des partenaires sociaux européens du 26 avril 2007 et de la déclaration commune du 25 janvier 2016.

3.5 Protection des biens de l'entreprise

Nous donnons à notre personnel les moyens d'agir avec diligence pour protéger, garder et préserver les biens et les ressources de notre entreprise qui leur sont confiés dans le cadre de leur travail, et de les utiliser à leur manière et conformément aux intérêts de l'entreprise, en interdisant toute utilisation inappropriée. Les employés et les collaborateurs s'engagent non seulement à protéger les biens, mais aussi à empêcher leur utilisation frauduleuse ou abusive, que ce soit à leur profit, au profit de tiers ou au profit de Claber.

3.6 Protection du secret professionnel

Les activités de Claber nécessitent en permanence l'acquisition, le stockage, le traitement, la communication et la diffusion d'informations, de documents et d'autres données relatives aux négociations, aux procédures administratives, aux transactions financières, au savoir-faire (contrats, actes, rapports, notes, études, dessins, photographies, logiciels, etc.) qui, en vertu d'un accord contractuel, ne peuvent être divulgués ou dont la divulgation inappropriée ou inopportune pourrait nuire aux intérêts de l'entreprise.

Sans préjudice de la transparence des activités exercées et des obligations d'information imposées par les dispositions en vigueur, les employés et les collaborateurs de Claber ont l'obligation d'assurer la confidentialité requise par les circonstances pour chaque information dont ils ont connaissance dans le cadre de leur travail.

Les informations, les connaissances et les données acquises ou traitées dans le cadre du travail ou des fonctions appartiennent à Claber et ne peuvent être utilisées, communiquées ou divulguées sans l'autorisation expresse du responsable et selon des procédures spécifiques.

3.7 Protection de l'image et de la réputation de l'entreprise

L'image et la réputation de Claber représentent un patrimoine que les employés et les collaborateurs doivent protéger par leur comportement dans toutes les situations, en tenant compte de l'évolution du contexte social, de la technologie (par exemple, courrier électronique, Internet, réseaux sociaux) et des nouveaux outils disponibles. Compte tenu de la liberté d'opinion de chaque collaborateur et des choix de l'entreprise, la conduite de chacun doit être conforme à la sauvegarde de la réputation de Claber.

3.8 Alcool, tabac et drogues

Tous les collaborateurs de Claber doivent contribuer personnellement à la promotion et au maintien d'un climat de respect mutuel dans l'environnement de travail ; une attention particulière doit être accordée au respect de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues.

En particulier, il est interdit de :

- détenir, consommer, offrir ou céder - à quelque titre que ce soit - des stupéfiants, de l'alcool ou des substances ayant un effet similaire, dans le cadre du travail et sur le lieu de travail,
- fumer sur le lieu de travail, même si la législation nationale ne l'interdit pas.

4. RÈGLES DE CONDUITE DANS LES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

4.1 Impartialité et indépendance dans la sélection et la qualification des fournisseurs

Nous garantissons un rapport de concurrence loyale entre les fournisseurs.

La sélection se fait par le biais d'une procédure de passation de marchés aussi objective, équitable et transparente que possible, et selon des critères tels que les qualifications, la fonction, l'expérience et les performances.

Le respect des principes contenus dans le présent Code Éthique est une condition nécessaire à l'établissement ou à la poursuite d'un rapport commercial.

En interne, nous devons respecter les procédures internes de sélection et de gestion des relations avec les fournisseurs et nous engager à n'entraver aucun fournisseur éligible à la concurrence pour une fourniture donnée.

4.2 Équité dans les relations avec les fournisseurs

Les processus d'achat sont basés sur un comportement précontractuel et contractuel orienté vers une loyauté, une transparence et une coopération mutuelles indispensables.

La rémunération à verser aux fournisseurs est exclusivement proportionnelle à la performance.

Nous établissons des accords écrits avec les fournisseurs.

Nous nous engageons à :

- demander aux fournisseurs, lors de la définition des contrats, de partager toutes les informations qui nous mettent, ainsi que les fournisseurs, en mesure de respecter leurs engagements, en évitant tout malentendu ;
- inclure le respect des principes du Code Éthique de Claber dans les contrats avec les fournisseurs ;
- nous préserver de toute obligation personnelle à l'égard des fournisseurs : toute relation personnelle d'un employé avec un fournisseur doit être signalée au supérieur hiérarchique direct avant toute négociation ;
- signaler immédiatement au supérieur hiérarchique direct toute tentative d'altération des rapports commerciaux normaux.

Dans le cadre de toutes les relations contractuelles avec les fournisseurs, les hommages, avantages ou dons pouvant représenter une tentative d'obtenir des faveurs sont interdits.

4.3 Confidentialité

Nous nous engageons à ne pas transmettre à l'extérieur des informations de nature confidentielle et

stratégique sur les fournisseurs, et nous exigeons en retour la réciprocité de notre comportement de la part des fournisseurs.

4.4 Lutte contre la contrefaçon

Nous veillons à respecter les droits de propriété intellectuelle, qu'il s'agisse de notre entreprise ou de tiers. Nous nous efforçons donc, avec nos fournisseurs, de veiller à ce qu'aucun des produits proposés à Claber ne constitue ou n'implique une quelconque forme de violation de brevets, modèles, dessins, marques ou autres droits de propriété, qu'ils soient existants ou en cours d'approbation.

5. RÈGLES DE CONDUITE DANS LES RELATIONS AVEC LES CLIENTS, LES CONSOMMATEURS FINAUX ET LES PROFESSIONNELS

5.1 Satisfaction des clients et respect des engagements pris

Nous orientons nos activités vers la satisfaction et la protection de nos clients, en offrant des produits, des services et des solutions qui répondent au mieux à leurs attentes et aux accords pris.

Nous nous engageons également à respecter le droit des consommateurs à ne pas recevoir de produits nocifs pour leur santé et leur intégrité physique. Pour Claber, la santé et la sécurité, le respect des droits de l'homme et l'environnement sont des éléments constitutifs de son offre.

5.2 Équité et impartialité

Nous fondons la relation contractuelle sur la loyauté, la transparence, la véracité et l'équité, en interdisant l'exploitation de toute condition de faiblesse dans la négociation ou de méconnaissance des faits et des conditions pour influencer indûment les clients au cours d'une négociation. Nous nous engageons à ne pas pratiquer de discrimination arbitraire à l'égard de nos clients.

Dans toutes les relations contractuelles avec nos clients, qu'ils soient publics ou privés, les hommages, avantages et dons pouvant constituer des comportements visant à obtenir des faveurs sont interdits.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux et de nos clients qu'ils veillent à leur tour à respecter les principes du Code Éthique.

5.3 Transparence et exhaustivité des informations

Nous nous engageons à informer pleinement les clients, les consommateurs finaux et les professionnels sur les caractéristiques, les fonctions et les prix des produits et des services au moyen de communications claires et non trompeuses, afin que les clients et les consommateurs puissent prendre des décisions en connaissance de cause.

5.4 Protection des données et confidentialité des clients

Nous garantissons que les informations que nous détenons sur les clients, les consommateurs et les professionnels sont traitées et utilisées dans le respect des droits des personnes et de la législation en vigueur.

5.5 Lutte contre la contrefaçon

Nous veillons à respecter les droits de propriété intellectuelle, qu'il s'agisse de notre entreprise ou de tiers. Nous nous efforçons donc de veiller à ce qu'aucun des produits proposés par Claber ne constitue ou n'implique une quelconque forme de violation de brevets, modèles, dessins, marques ou autres droits de propriété, qu'ils soient existants ou en cours d'approbation.

6. RÈGLES DE CONDUITE DANS LES RELATIONS AVEC L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Nous entretenons avec les institutions publiques nationales, de l'Union européenne et internationales, avec les agents publics ou en charge d'un service public, des relations caractérisées par le respect des principes d'intégrité, de légalité, de transparence et d'impartialité. De tels contacts ne relèvent que de la responsabilité des personnes spécifiquement et formellement mandatées par notre entreprise.

Les promesses d'avantages, les dons d'argent, les concessions de biens en nature, directement ou indirectement, en faveur d'agents publics et/ou de personnes chargées d'un service public dont notre entreprise pourrait tirer un avantage ou un intérêt indu ou illégal, ne sont pas autorisés. Dans le respect des procédures de l'entreprise, les hommages de courtoisie de valeur modeste et les frais de réception ne sont autorisés que si, compte tenu de la situation spécifique, ils ne permettent pas de conclure qu'ils sont destinés à obtenir des faveurs ou des privilèges, en violation des normes en vigueur.

En particulier, dans les relations avec l'administration publique, il est interdit de :

- promettre ou accorder des versements d'argent à des fins autres qu'institutionnelles, directement ou par le biais d'intermédiaires ;
- promettre ou accorder des favoritismes dans le recrutement du personnel ou dans le choix des fournisseurs de biens et de services ;
- produire des documents et/ou des données faux ou altérés ou d'omettre des informations pertinentes, y compris pour obtenir des autorisations, des licences, des concessions, des contributions, des subventions, des financements ou d'autres versements de l'État, d'organismes publics ou de la Communauté européenne ;
- destiner des contributions, des subventions, des financements publics à des fins autres que celles pour lesquelles ils ont été obtenus ;
- accéder de manière non autorisée aux systèmes informatiques de l'administration publique pour obtenir ou modifier des informations au profit de notre entreprise.

Nous refusons tout comportement visant à obtenir de l'État, de la Communauté européenne ou de tout autre organisme public, un quelconque versement financier au moyen de déclarations et/ou de documents altérés ou falsifiés ou, plus généralement, au moyen d'artifices ou de tromperies, y compris ceux réalisés au moyen d'un système d'information ou télématique, visant à induire en erreur l'organisme versant.

Dans les opérations relatives aux appels d'offres, aux contrats, aux demandes de financement public ou privé Claber n'affectera pas à des fins illicites, autres que celles pour lesquelles elles ont été accordées, les contributions, subventions ou financements obtenus de l'État ou d'un autre organisme public ou de la Communauté européenne.

Claber, si elle le juge opportun, peut soutenir des programmes d'organismes publics visant à réaliser des utilités et des bénéfices pour la communauté, ainsi que les activités de fondations et d'associations, toujours dans le respect de la législation en vigueur et des principes du Code Éthique.

7. RÈGLES DE CONDUITE DANS LES RELATIONS AVEC LES MÉDIAS

Conformément aux principes de transparence et d'exhaustivité de l'information, la communication de Claber avec le monde extérieur, sous quelque forme que ce soit, y compris les apparitions publiques lors d'événements représentant l'entreprise, sera marquée par le respect du droit à l'information. Dans le respect du principe de confidentialité des informations, les destinataires du Code Éthique, chargés des relations avec les médias, ne doivent pas divulguer de nouvelles ou de commentaires faux ou tendancieux, qu'il s'agisse des activités de l'entreprise, des résultats des activités professionnelles ou des relations avec les parties prenantes en général.

Dans la mesure où l'activité et les résultats de l'entreprise doivent être étroitement liés à une conduite responsable des affaires, la communication externe, y compris celle visant à diffuser la marque et l'image de Claber, doit respecter les principes éthiques du présent Code.

8. RÈGLES DE CONDUITE DANS LES RELATIONS AVEC LA COMMUNAUTÉ ET LE TERRITOIRE

8.1 Règles de conduite à l'égard de la communauté locale

Nous sommes conscients de l'influence, même indirecte, que nos activités peuvent avoir sur le bien-être de la communauté, ainsi que de l'importance de l'acceptation sociale dans les communautés dans lesquelles nous opérons. C'est pourquoi nous voulons investir de manière durable, en respectant les communautés

locales et en soutenant des initiatives à valeur culturelle et sociale, afin de maintenir un niveau élevé de réputation et d'acceptation sociale.

Nous nous engageons à prêter attention à la vie des communautés dans lesquelles nous opérons et à écouter leurs demandes. À cette fin, nous menons des actions d'information, d'écoute et de participation. Cela est particulièrement vrai pour les communautés proches de nos installations, actuelles et futures.

Dans le soutien aux initiatives sociales et culturelles, et dans les sponsorisations en général, nous ne prenons en compte que les initiatives qui sont cohérentes avec les objectifs stratégiques de Claber, avec les principes de responsabilité environnementale et sociale, et avec les lignes directrices adoptées par le Conseil d'administration.

En ce qui concerne les dons et les gratuités, Claber privilégie les initiatives qui offrent une garantie de qualité, qui se distinguent par le message éthique qu'elles véhiculent et qui, conformément à sa mission, contribuent au développement social ; dans cette optique, nous soutenons des projets à caractère social, éducatif, scientifique, artistique, culturel ou sportif qui profitent à la communauté.

8.2 Règles de conduite à l'égard des organisations politiques et syndicales

Claber n'apportera aucune contribution de quelque nature que ce soit aux partis, mouvements, comités, organisations politiques et syndicales et aux candidats aux élections, et s'abstiendra de toute pression induite sur les représentants publics en vue d'obtenir des avantages pour l'entreprise.

9. MISE EN ŒUVRE DU CODE ÉTHIQUE

9.1 Signalisations concernant des infractions

Le Code Éthique est prévu par le décret législatif 231/2001, qui régit la responsabilité administrative des entités découlant de la commission des infractions énumérées dans le décret par des personnes agissant dans l'intérêt ou au profit de l'entreprise.

Le Code Éthique de Claber est un instrument contraignant pour toute personne travaillant pour et avec Claber et, à cette fin, un système a été adopté pour mettre en œuvre et contrôler les principes qui y sont inscrits.

Le conseil d'administration est responsable de la mise à jour de ce code, sur proposition du directeur général, du comité des commissaires aux comptes ou à la suite de signalisations.

L'organe chargé de superviser l'application du code est l'organe de surveillance, qui coordonne avec les autres fonctions et organes compétents la mise en œuvre correcte du Code Éthique et du modèle d'organisation (MOG). Cet organe fonctionne sans être soumis à des liens de subordination ni de contrôle et avec impartialité, équité et intégrité.

Les destinataires du code sont censés le connaître et contribuer activement à sa mise en œuvre, en suggérant des domaines d'amélioration aux fonctions concernées et/ou en signalant les violations potentielles. Le Code Éthique est porté à l'attention des destinataires par le biais d'activités de formation et de communication appropriées, approuvées par l'organe de surveillance.

Toute violation détectée doit être signalée de manière appropriée à la personne désignée à cet effet, opérant dans l'établissement principal du groupe Fitt, en suivant les indications de la PRO.WB « Procédure de dénonciation » adoptée par la Société le 01/12/2023 et publiée sur le site web www.claber.com par l'un des canaux suivants :

- par voie postale traditionnelle c/o siège social de l'établissement principal du groupe Fitt via Piave 8, 36066 Sandrigo, Vicenza ;
- par le biais d'un entretien téléphonique et/ou d'une rencontre en personne avec la personne responsable selon la procédure appropriée
- par le biais d'une signalisation anonyme sur un portail prévu à cet effet.

La personne désignée dans le cadre de la procédure concernée, ainsi que le conseil de surveillance auquel les rapports peuvent être transmis par le receveur, agissent conformément aux dispositions des procédures de l'entreprise, de manière à éviter toute forme de représailles, de discrimination ou de pénalisation à

l'encontre du rapporteur, et garantissent également l'anonymat du rapporteur et la confidentialité des faits qu'il a rapportés, sans préjudice des obligations légales et de la protection des droits de Claber.

Les responsables sont tenus de :

- donner l'exemple : en d'autres termes, montrer par leur comportement ce que signifie agir avec intégrité ;
- communiquer avec leurs collaborateurs pour s'assurer que tous comprennent le contenu du Code Éthique et disposent des ressources nécessaires pour le mettre en œuvre ;
- soutenir les collaborateurs qui, de bonne foi, soulèvent des doutes et des préoccupations ;
- appliquer le Code Éthique de manière cohérente.

9.2 Système disciplinaire

Le respect des règles contenues dans le Code Éthique doit être considéré comme un élément essentiel des obligations contractuelles contractées par les différentes parties concernées.

La violation des règles de conduite et des principes contenus dans le présent Code Éthique entraîne des sanctions disciplinaires calibrées en fonction de la gravité de l'acte accompli et du dommage causé.

Les procédures de contestation et d'application des sanctions, ainsi que la description des différents types de sanctions applicables, sont décrites dans la section générale du modèle d'organisation de Claber S.p.A, conformément au décret législatif 231/2001.

Les sanctions disciplinaires susmentionnées qui peuvent être imposées aux employés sont définies dans la convention collective nationale de travail pour les travailleurs de l'industrie du caoutchouc, des câbles électriques et des matières plastiques.

Toute violation des principes établis par le présent Code de la part des clients, des collaborateurs ou des fournisseurs pourra entraîner la résiliation du contrat existant, sans préjuger du droit de Claber S.p.A. de présenter une demande d'indemnisation des dommages.

10. QUESTIONS UTILES POUR L'APPLICATION DU CODE ÉTHIQUE

Avant d'agir, il faut se demander : "Mon comportement pourrait-il être..."

- ... en désaccord avec le Code Éthique ?
- ... malhonnête, éthique ou illégal ?
- ... non conforme aux politiques, procédures et lignes directrices de Claber ?
- ... endommager Claber et à sa réputation si il était rendue publique ?
- ... faire perdre à Claber sa crédibilité auprès des employés, des clients, des fournisseurs, des actionnaires ou de la communauté ?

Si la réponse à l'une des questions ci-dessus est OUI ou PEUT-ÊTRE, nous sommes confrontés à un problème éthique potentiel et vous devriez demander conseil à votre supérieur, aux ressources humaines ou à l'organe de surveillance.



Via Pontebbana, 22
33080 Fiume Veneto (PN) - Italy
Tel. +39 0434 958836
www.claber.com
info@claber.com