



CODE D'ETHIQUE

All reproduction of this document is prohibited.

Sommaire

PREAMBULE	3
I. Principes généraux: durabilité et responsabilité d'entreprise	4
II. Règles de comportement et rapports avec les parties prenantes	5
1. Ethique, transparence, correction et professionnalisme	5
2. Relations avec les institutions, les associations et les communautés locales	5
2.1. Autorités et institutions publiques	5
2.2. Organisations politiques et syndicales	6
2.3. Développement des communautés locales	6
2.4. Promotion des activités "à but non lucratif": le Centro Studi Ricerche Ligabue (CSRL)	6
3. Relations avec les clients et les fournisseurs	7
3.1. Clients et consommateurs	7
3.2. Fournisseurs et collaborateurs externes	7
4. Management, salariés, collaborateurs de Ligabue	8
4.1. Développement et protection des Ressources humaines	8
4.2. Sécurité d'entreprise	8
4.3. Harcèlements ou mobbing sur le lieu de travail	9
4.4. Abus d'alcool ou de stupéfiants et interdiction de fumer	9
III. Instruments d'application du Code d'Ethique	10
1. Système de contrôle interne	10
1.1. Conflits d'intérêt	10
1.2. Transparence des écritures comptables	11
2. Protection de la santé, de la sécurité, de l'environnement et de la sûreté publique	11
3. Confidentialité	11
3.1. Protection du secret d'entreprise	11
3.2. Protection des données personnelles	12
3.3. Participation à des associations, initiatives, événements ou rencontres externes	12
IV. Domaines d'application et structures de référence du Code d'Ethique	14
1. Obligation de connaissance du Code et de signalisation des violations éventuelles	14
2. Structures de référence et de surveillance	14
2.1. Promotion du Code	15
3. Révision du Code	15
4. Valeur contractuelle du Code	15

PREAMBULE

Ligabue¹ est un groupe industriel à vocation internationale, conscient de jouer un rôle important vis-à-vis du marché, du développement économique et du bien-être des personnes qui travaillent ou collaborent avec lui, ainsi que des communautés où il est présent.

La complexité des situations dans lesquelles Ligabue doit travailler, les défis du développement durable et la nécessité de prendre en compte les intérêts légitimes de toutes les parties prenantes vis-à-vis de l'activité de l'entreprise, renforce l'importance de définir avec clarté les valeurs et les responsabilités que Ligabue reconnaît, accepte, partage et assume, en contribuant à construire un meilleur futur pour tout le monde.

Pour ce motif, un nouveau code d'éthique de Ligabue (le "Code" ou le "Code d'éthique") a été rédigé. Celui-ci doit être respecté par les administrateurs, les commissaires aux comptes, le management et les salariés de Ligabue, ainsi que par tous ceux qui travaillent en Italie et à l'étranger pour atteindre les objectifs de Ligabue, chacun dans le cadre de leurs fonctions et de leurs responsabilités. Son respect revêt une importance fondamentale – même aux termes et en exécution de la loi et du contrat qui réglementent la relation avec Ligabue – pour l'efficacité, la fiabilité et la réputation de Ligabue, facteurs qui constituent un patrimoine décisif pour le succès de l'entreprise et pour l'amélioration du contexte social dans lequel Ligabue opère.

Ligabue s'engage à promouvoir la connaissance du Code auprès de son personnel et des autres parties prenantes et leur contribution constructive sur ses principes et ses contenus. Ligabue s'engage à prendre en considération les suggestions et les observations qui pourraient provenir des parties prenantes, dans l'objectif de confirmer ou d'intégrer le Code.

Dans tous les cas, Ligabue veille attentivement à ce que le Code soit respecté, en prévoyant des instruments adéquats et des procédures d'information, de prévention et de contrôle et en assurant la transparence des opérations et des comportements accomplis, en intervenant, le cas échéant, avec des actions correctives.

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

1 Par "Ligabue" nous entendons Ligabue S.p.A. et les sociétés contrôlées directement et indirectement, en Italie et à l'étranger

I. Principes généraux: durabilité et responsabilité d'entreprise

Le respect de la loi, des règlements, des dispositions des statuts, l'intégrité et l'éthique, ainsi que la correction, représentent un engagement constant et un devoir pour tout le personnel de Ligabue et caractérisent les comportements de toute son organisation.

La gestion des affaires et des activités de l'entreprise de Ligabue doit être réalisée dans un contexte de transparence, honnêteté, correction, bonne foi, responsabilité et dans le plein respect des règles sur la protection de la concurrence.

Ligabue s'engage à maintenir et à renforcer un système de bonne administration, allié aux standards des meilleures pratiques internationales, en mesure de gérer la complexité des situations dans lesquelles Ligabue doit travailler et les défis à relever pour le développement durable.

Pour le développement de ses activités d'entreprise internationale et de celles réalisées avec ses partenaires, Ligabue s'inspire de la protection et de la promotion des droits de l'homme, prérogatives inaliénables et impératives des êtres humains et fondement pour la construction de sociétés basées sur les principes de l'égalité, de la solidarité, de la répudiation de la guerre et de la défense des droits civils et politiques, des droits sociaux, économiques et culturels et des droits dits de la troisième génération (droit à l'autodétermination, à la paix, au développement et à la protection de l'environnement).

Toute sorte de discrimination, de corruption, de travail forcé ou de travail de mineurs est répudiée. La reconnaissance et la sauvegarde de la dignité, de la liberté et de l'égalité des êtres humains sont spécialement prises en considération, tout comme la protection du travail et de la liberté syndicale, de la santé, de la sécurité, de l'environnement et de la biodiversité, ainsi que le système de valeurs et de principes en matière de transparence, d'efficacité énergétique et de développement durable, conformément aux affirmations des Institutions et des Conventions internationales.

A ce propos, Ligabue opère dans le cadre de référence de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, des Conventions fondamentales de l'ILO MLC 2006 et des principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises internationales.

Les actions et le comportement de tout le personnel de Ligabue, sans distinction ou exception, s'inspirent des principes et des contenus du Code dans le cadre des fonctions et des responsabilités de chacun, en étant conscient que le respect du Code constitue une partie essentielle de la qualité de la prestation de travail et professionnelle. Les rapports entre les personnes faisant partie du personnel de Ligabue, à tous les niveaux, doivent être empreints des critères et des comportements d'honnêteté, de correction, de collaboration, de loyauté, de responsabilité et de respect réciproque.

En aucune manière, la conviction d'agir pour le profit ou dans l'intérêt de Ligabue ne peut justifier, même partiellement, l'adoption de comportements rentrant en contraste avec les principes et les contenus du Code.

II. Règles de comportement et rapports avec les parties prenantes

1. Ethique, transparence, correction et professionnalisme

Dans ses relations d'affaires, Ligabue s'inspire et respecte les principes de loyauté, de correction, de transparence, d'efficacité et d'ouverture au marché, sans distinction de l'importance de l'affaire.

Toutes les actions, les opérations et les négociations accomplies et, en général, les comportements tenus par le personnel de Ligabue dans l'exercice de l'activité de travail, se basent sur la plus grande correction, sur l'exhaustivité et la transparence des informations, sur la légitimité sous l'aspect formel et substantiel et sur la clarté et la véracité des documents comptables conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes.

Toutes les activités de Ligabue doivent être effectuées avec diligence et rigueur professionnelle, avec le devoir de fournir des apports professionnels adaptés aux fonctions et aux responsabilités attribuées et d'agir de façon à sauvegarder le prestige et la réputation de Ligabue. Les objectifs de l'entreprise, la proposition et la réalisation de projets, d'investissements et d'actions, doivent être tous destinés à accroître, à longue échéance, les valeurs patrimoniales, de gestion et de connaissance de l'entreprise et à créer de la valeur et du bien-être pour toutes les parties prenantes.

Les pratiques de corruption, de faveurs illégitimes, de comportements collusoires, les sollicitations, directes et/ou par l'entremise de tiers, d'avantages personnels et de carrière, pour soi-même ou pour les autres, sont prohibées, sans aucune exception.

Il n'est jamais consenti d'effectuer, ni d'offrir, directement ou indirectement, des paiements, des avantages en nature et d'autres avantages de n'importe quelle entité à des tiers, représentants de gouvernements, officiers publics et fonctionnaires du secteur public et privé, pour influencer ou rémunérer un acte provenant de leur service.

Les actes de courtoisie, comme les cadeaux ou des formes d'hospitalité, sont consentis exclusivement s'ils sont d'une valeur modique et pour autant qu'ils ne soient pas en mesure de compromettre l'intégrité ou d'entacher la réputation de l'une des parties et d'être interprétés, par un observateur impartial, comme finalisés à obtenir des avantages de manière inappropriée. Dans tous les cas, ce type de dépense doit toujours être autorisé par la fonction spécifique désignée dans les procédures internes et être documentée de manière adéquate.

Il est interdit d'accepter de l'argent de la part de personnes ou d'entreprises qui ont des relations d'affaires avec Ligabue ou qui ont l'intention d'en avoir. Quiconque reçoit des propositions de cadeaux ou de traitements de faveur ou d'hospitalité susceptibles de ne pas être qualifiés d'actes de courtoisie d'une valeur modique, ou la demande d'en recevoir de la part de tiers, devra les rejeter et informer immédiatement son supérieur ou l'organe dont il fait partie.

Ligabue prend soin d'informer les tiers de manière adéquate sur les engagements et les obligations imposés par le Code, exige qu'ils respectent les principes concernant directement leur activité et adopte les initiatives internes opportunes et – pour autant que cela relève de sa compétence – externes en cas de non-accomplissement de la part de tiers.

2. Relations avec les institutions, les associations et les communautés locales

Ligabue encourage le dialogue avec les institutions et avec les expressions organisées de la société civile dans tous les pays où il est présent.

2.1. Autorités et institutions publiques

Par l'intermédiaire de son personnel, Ligabue coopère activement et pleinement avec les autorités.

Dans leurs relations avec l'administration publique, le personnel de Ligabue, ainsi que les collaborateurs externes, dont les actes peuvent être rapportables à Ligabue, doivent tenir des comportements caracté-

risés par la correction, la transparence et la traçabilité. Ces relations sont exclusivement réservées aux fonctions compétentes, dans le respect des obligations et des programmes éventuels approuvés au sein de l'entreprise.

Les fonctions des sociétés contrôlées intéressées doivent se coordonner avec la structure Ligabue Corporate pour l'évaluation préventive de la qualité des interventions à mettre en œuvre et pour le partage des actions, ainsi que pour leur mise en œuvre et leur contrôle.

Il est interdit de faire, d'inciter à faire ou d'encourager à faire des déclarations mensongères aux autorités.

2.2. Organisations politiques et syndicales

Ligabue ne fournit pas de contributions, directes ou indirectes, sous n'importe quelle forme, aux partis, mouvements, comités et organisations politiques et syndicales, à leurs représentants et candidats, sauf celles prévues par des réglementations spécifiques.

2.3. Développement des communautés locales

Ligabue s'engage à contribuer efficacement à la promotion de la qualité de la vie, au développement socio-économique des communautés où il est présent, ainsi qu'à la formation du capital humain et des capacités locales, tout en exerçant ses activités d'entreprise avec des modalités compatibles avec la bonne pratique commerciale.

Les activités de Ligabue sont exercées dans la conscience de la responsabilité sociale du groupe vis-à-vis de ses parties prenantes et, notamment, des communautés locales où il est présent, en étant convaincu que les capacités de dialogue et d'interaction avec la société civile représentent une valeur fondamentale pour l'entreprise. Ligabue respecte les droits culturels, économiques et sociaux des communautés locales où il est présent et s'engage à contribuer, là où cela s'avère possible, à leur réalisation, en prêtant une attention toute particulière au droit à une alimentation correcte, y compris l'eau potable, d'une qualité appropriée et dont la valeur nutritionnelle, la variété et la quantité doivent satisfaire pleinement les exigences des personnes et tenir compte de leurs différentes appartenances culturelles et religieuses, au droit à des logements et à des lieux récréatifs décentes et adaptés à la promotion de la santé et du bien-être, ainsi qu'au droit à l'éducation, en s'abstenant de commettre des actes pouvant entraver ou empêcher la réalisation de ces droits.

Ligabue promeut des conditions de transparence au niveau de l'information s'adressant aux communautés locales, en se référant spécialement aux thèmes les concernant au plus haut degré. Des formes de consultation continue et d'information sont également encouragées à travers les structures Ligabue compétentes, dans le but de prendre judicieusement en considération les attentes légitimes des communautés locales au niveau de la conception et de la gestion des activités de l'entreprise et en vue de favoriser des mécanismes de répartition adéquate des profits issus de cette activité.

Ligabue s'engage donc à diffuser la connaissance des valeurs et des principes de l'entreprise en son sein et à l'extérieur, en instituant notamment des procédures de contrôle, adéquates et à protéger les droits spécifiques des populations locales, avec un égard particulier à leurs cultures, leurs institutions, leurs liens et leurs styles de vie.

Dans le cadre de leurs fonctions respectives, les membres du personnel de Ligabue, sont tenus de participer à chaque initiative en accord avec les politiques et les programmes d'intervention de Ligabue, et de les mettre en œuvre avec des critères de transparence absolue, ainsi que de les soutenir en tant que valeur intégrante pour les objectifs de Ligabue.

2.4. Promotion des activités "à but non lucratif": le Centro Studi Ricerche Ligabue (CSRL)

L'activité philanthropique de Ligabue est conforme à sa vision du développement durable. Le Centro Studi Ricerche Ligabue CSRL (Centre d'Etudes et de Recherches Ligabue) a été créé dans ce but en 1971.

Ligabue s'engage donc à favoriser, soutenir et promouvoir parmi son personnel, des activités "à but

non lucratif” qui démontrent la volonté de l’entreprise à agir activement pour satisfaire les besoins, surtout culturels, des communautés où elle est présente.

3. Relations avec les clients et les fournisseurs

3.1. Clients et consommateurs

Ligabue doit son succès d’entreprise sur les marchés à l’offre de produits et de services de qualité à des conditions compétitives et au respect de toutes les normes concernant la protection de la concurrence loyale.

Ligabue s’engage à respecter le droit des consommateurs à ne pas recevoir des produits dangereux pour leur santé et pour leur intégrité physique et à recevoir des informations complètes sur les produits proposés (traçabilité).

Ligabue reconnaît que l’avis des personnes qui reçoivent les produits ou les services revêt une importance primordiale pour le succès de l’entreprise. Les politiques commerciales sont finalisées à assurer la qualité des biens et des services, la sécurité et le respect du principe de précaution. Par conséquent, tout le personnel de Ligabue a l’obligation de:

- Respecter les procédures internes pour la gestion des relations avec les clients et les consommateurs;
- Fournir, de manière efficace et avec courtoisie, dans les limites des prévisions contractuelles, des produits de haute qualité qui satisfont les attentes raisonnables et les besoins des clients et des consommateurs;
- Fournir des informations précises et complètes sur les produits et les services et s’en tenir à la vérité dans les communications publicitaires ou de tout autre type, de façon à ce que les clients et les consommateurs puissent prendre leurs décisions en toute connaissance de cause.

3.2. Fournisseurs et collaborateurs externes

Ligabue s’engage à rechercher des fournisseurs et des collaborateurs externes compétents et partageant les principes et la teneur du Code et encourage la construction de relations durables et correctes dans le but d’améliorer progressivement la qualité de la protection, ainsi que la promotion des principes contenus dans le Code.

Dans les relations de contrats d’entreprise, d’approvisionnement et, en général, de fourniture de biens et/ou de services et de collaboration externe (y compris les conseillers, les agents, etc.), tous les membres du personnel de Ligabue sont obligés de:

- Respecter les procédures internes pour la sélection et la gestion des fournisseurs et des collaborateurs externes et de ne pas exclure toute possibilité de rivaliser pour remporter un contrat de fourniture chez Ligabue à aucun sujet en possession des qualités requises; au niveau de la sélection, adopter uniquement des critères d’évaluation objectifs conformément aux modalités déclarées et transparentes;
- Obtenir la collaboration de fournisseurs et de collaborateurs externes pour assurer constamment la satisfaction des exigences des clients et des consommateurs de manière adéquate par rapport à leurs attentes, en termes de qualité, de prix et de délai de livraison;
- Utiliser le plus possible, conformément aux lois en vigueur et aux critères de légitimité avec les parties liées, des produits et des services fournis par les entreprises de Ligabue à des conditions compétitives et de marché;
- Inclure, dans les contrats, la confirmation d’avoir pris connaissance du Code et de l’obligation expresse de respecter les principes qui y sont contenus;
- Respecter et demander le respect des conditions contractuellement prévues;
- Maintenir un dialogue franc et ouvert avec les fournisseurs et les collaborateurs externes, aligné sur les bonnes pratiques commerciales; avertir immédiatement le supérieur direct en cas de probabilité de

violation du Code ;

- Informer la structure Ligabue Corporate compétente à propos des problèmes importants survenus avec un fournisseur ou un collaborateur externe, de manière à pouvoir en évaluer les conséquences, même au niveau de Ligabue.

La rémunération à verser devra être exclusivement proportionnelle aux prestations indiquées dans le contrat et les paiements ne pourront, en aucun cas, être effectués à un sujet qui n'est pas la contrepartie, ni dans un pays tiers différent de celui des parties ou d'exécution du contrat.

4. Management, salariés, collaborateurs de Ligabue

4.1. Développement et protection des Ressources humaines

Le personnel est l'élément indispensable pour l'existence de l'entreprise. Le dévouement et le professionnalisme du management et des salariés représentent des valeurs et des conditions importantes pour atteindre les objectifs de Ligabue.

Ligabue s'engage à développer les capacités et les compétences du management et des salariés afin que, dans le cadre de la prestation de travail, l'énergie et la créativité de tout un chacun puissent s'exprimer entièrement, et s'engage à sauvegarder les conditions de travail tant au niveau de la protection de l'intégrité psycho-physique du travailleur qu'au niveau du respect de sa dignité. Des conditionnements illicites ou des désagréments injustes ne sont pas consentis, par contre, des conditions de travail permettant de développer la personnalité et le professionnalisme de la personne sont promues.

Conformément à la loi et aux normes contractuelles en la matière, Ligabue s'engage à offrir les mêmes opportunités de travail à tous les travailleurs, en faisant en sorte que tous puissent jouir des droits et d'une rétribution équitable se basant exclusivement sur des critères de mérite et de compétence, sans aucune discrimination. Les fonctions compétentes doivent:

- dans tous les cas, adopter des critères de mérites et de compétence (et de toute manière, strictement professionnels) pour n'importe quelle décision relative aux ressources humaines;
- dans tous les cas, sélectionner, engager, former, rétribuer et gérer les ressources humaines sans discrimination;
- créer un environnement de travail dans lequel les caractéristiques et les orientations personnelles ne peuvent donner lieu à des discriminations et qui soit en mesure de promouvoir la sérénité de tout le personnel de Ligabue.

Ligabue souhaite que son personnel, à tous les niveaux, collaborent au maintien d'un climat de respect réciproque de la dignité dans l'entreprise, de l'honneur et de la réputation de chacun. Ligabue interviendra pour empêcher tout comportement injurieux, discriminatoire ou diffamatoire. A cet effet, même les comportements particulièrement offensants pour la sensibilité civile en dehors du travail sont également pris en compte.

Dans tous les cas, les comportements qui constituent une violence physique ou morale sont interdits sans exception.

4.2. Sécurité d'entreprise

Ligabue est engagée dans l'activité d'étude, de développement et de mise en œuvre des stratégies, des politiques et des plans opérationnels visant à éviter et maîtriser tout comportement fautif ou frauduleux qui pourrait provoquer des dommages directs ou indirects au personnel de Ligabue et/ou aux ressources matérielles et immatérielles de l'entreprise.

L'entière responsabilité du personnel de Ligabue est obligé de contribuer activement au maintien d'un standard optimal de la sécurité au sein de l'entreprise, en s'abstenant de tout comportement illicite ou dangereux en signalant, à son supérieur ou à l'organe dont il fait partie et à la structure Ligabue Corporate compétente, les éventuelles activités effectuées par des tiers au détriment du patrimoine ou des ressources humaines

de Ligabue.

Dans tout contexte qui requiert une attention particulière pour la sécurité du personnel, il est obligatoire de respecter scrupuleusement les indications fournies à ce sujet par Ligabue, en s'abstenant d'accomplir des comportements susceptibles de mettre à risque son intégrité/ou celle d'autrui, en signalant rapidement au supérieur hiérarchique toute situation mettant en danger sa propre sécurité ou celle d'autrui.

4.3. Harcèlements ou mobbing sur le lieu de travail

Ligabue favorise toutes initiatives visant à réaliser des modalités de travail empreintes à obtenir un meilleur bien-être organisationnel.

Ligabue exige que les relations de travail internes et externes ne donnent pas lieu à des harcèlements ou des attitudes, de toute manière, rapportables à des pratiques de mobbing qui sont toutes interdites, sans aucune exception. Par exemple:

- créer un environnement de travail intimidateur, hostile, d'isolement ou, de toute manière, discriminatoire vis-à-vis d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs;
- créer des interférences injustifiées avec l'exécution de prestations de travail d'autrui;
- entraver les perspectives individuelles de travail d'autrui pour des simples motifs de compétition personnelle ou d'autres salariés.

Toute forme de violence ou de harcèlement ou de harcèlement sexuel ou se référant aux différences personnelles et culturelles est interdite. Par exemple:

- subordonner n'importe quelle décision importante pour la vie professionnelle du destinataire à l'acceptation de faveurs sexuelles ou aux différences personnelles et culturelles;
- influencer ses propres collaborateurs afin d'obtenir des faveurs sexuelles en profitant de sa fonction;
- proposer des relations interpersonnelles privées, malgré une non-acceptation exprimée ou raisonnablement évidente;
- faire allusion à un handicap et à des infirmités physiques ou psychiques ou à des formes de différence culturelle, religieuse ou d'orientation sexuelle.

4.4. Abus d'alcool ou de stupéfiants et interdiction de fumer

L'entière responsabilité du personnel de Ligabue doit contribuer personnellement à promouvoir et à maintenir un climat de respect réciproque dans l'environnement de travail; une attention particulière est donnée aux conditions de respect de la sensibilité d'autrui.

Etre ou se trouver sous l'effet de l'alcool, de stupéfiants ou de substances analogues, durant la prestation de travail et sur le lieu de travail sera considéré comme un comportement fautif entraînant sciemment le risque de compromettre le climat de l'environnement de travail. Les états de dépendance chronique, lorsqu'ils ont une incidence sur l'environnement de travail, seront – pour les réflexes contractuels – assimilés aux cas précédents; Ligabue s'engage à favoriser les actions prévues, dans ce contexte, par les contrats de travail.

Il est interdit de :

- détenir, consommer, offrir ou céder à n'importe quel titre, des stupéfiants ou des substances ayant un effet analogue, au cours de la prestation de travail et sur les lieux de travail;
- fumer sur les lieux de travail. Ligabue favorise les initiatives volontaires destinées aux personnes qui désirent arrêter de fumer et, tiendra notamment compte, des personnes qui sont incommodées par la fumée en créant des éventuelles zones réservées aux fumeurs pour les préserver du "tabagisme involontaire" sur le lieu de travail.

III. Instruments d'application du Code d'Ethique

1. Système de contrôle interne

Ligabue s'engage à promouvoir et à maintenir un système de contrôle interne, approprié qui doit être considéré comme un ensemble de tous les instruments nécessaires ou utiles à orienter, gérer et vérifier les activités de l'entreprise dans le but d'assurer le respect des lois et des procédures de l'entreprise, de protéger les biens de l'entreprise, de gérer les activités de manière optimale et efficace et de fournir des données comptables et financières minutieuses et complètes.

La responsabilité de réaliser un système de contrôle interne efficace est commune à chaque niveau de la structure organisationnelle de Ligabue; par conséquent, l'entièreté du personnel de Ligabue, chacun dans le cadre de ses fonctions et de ses responsabilités, s'engage à définir et à participer activement au fonctionnement correct du système de contrôle interne.

Ligabue promeut la diffusion à tous les niveaux d'une culture et de procédures caractérisées par la conscience de l'existence des contrôles et par l'adoption d'une mentalité orientée à l'exercice conscient et volontaire des contrôles; par conséquent, le management, en premier lieu, et tout le personnel de Ligabue sont tenus de contribuer et de participer au système de contrôle interne de Ligabue et, avec une attitude positive, de faire participer leurs collaborateurs.

Tous les membres du personnel sont responsables des biens de l'entreprise qui leur ont été confiés (matériels et immatériels) qui sont nécessaires pour l'activité effectuée; aucun salarié ne peut faire - ou consentir à d'autres de le faire - un usage impropre des biens qui lui ont été confiés, ainsi que des ressources de Ligabue.

Toutes pratiques et toutes attitudes rapportables à l'accomplissement ou à la participation à l'accomplissement de fraudes sont interdites, sans aucune exception.

Les organismes de contrôles et de surveillance de Ligabue et les cabinets d'audit mandatés ont libre accès aux données, à la documentation et aux informations pour l'accomplissement de l'activité leur incombant.

1.1. Conflits d'intérêt

Ligabue reconnaît et respecte le droit de son personnel à participer à des investissements, des affaires ou à des activités d'un autre genre en dehors de l'activité exercée dans l'intérêt de Ligabue, pour autant qu'il s'agisse d'activités consenties par la loi et compatibles avec les obligations prises vis-à-vis de Ligabue.

Le management et les salariés de Ligabue sont tenus d'éviter et de signaler les conflits d'intérêt entre les activités économiques personnelles et familiales et les fonctions qu'ils occupent au sein de la structure ou de l'organe dont ils font partie. Chacun est notamment tenu de signaler les situations spécifiques et les activités dans lesquelles il est - ou à sa connaissance, un de ses parents ou un de ses alliés jusqu'au 2ème degré ou bien encore un cohabitant - titulaire d'intérêts économiques et financiers (propriétaires ou associés) s'il s'agit de fournisseurs, de clients, de concurrents, de tiers cocontractants ou de leurs sociétés mères ou de leurs filiales ou s'il y exerce des fonctions d'administration ou de contrôle ou bien de direction.

Les situations suivantes représentent aussi des conflits d'intérêt:

- utilisation de sa fonction au sein de l'entreprise ou des informations ou des opportunités d'affaires acquises dans l'exercice de ses fonctions, à son profit ou au profit de tiers;
- accomplissement d'activités de travail de la part du salarié et/ou de sa famille chez des fournisseurs, des sous-traitants, des concurrents.

Dans tous les cas, le management et les salariés de Ligabue sont tenus d'éviter toutes les situations et toutes les activités susceptibles de créer un conflit avec les intérêts de l'entreprise ou susceptibles d'interférer avec leur capacité de prendre, de manière impartiale, des décisions dans le meilleur intérêt de l'entre-

prise et dans le respect total des principes et des contenus du code ou, dans un sens général, d'exécuter exactement les fonctions et les responsabilités attribuées. Toute situation susceptible de constituer ou de déterminer un conflit d'intérêt, doit être rapidement communiquée au supérieur chargé du management ou à l'organe dont il fait partie. De la même manière, le sujet impliqué s'abstient rapidement d'intervenir dans le procédé opérationnel/décisionnel et le supérieur chargé du management ou l'organe :

- détermine les solutions opérationnelles en mesure de sauvegarder, dans le cas spécifique, la transparence et la correction des comportements dans l'exercice des activités;
- transmettre aux intéressés – et, pour information, à leur supérieur hiérarchique – les instructions écrites nécessaires;
- classe la documentation reçue et transmise.

1.2. Transparence des écritures comptables

La transparence comptable se fonde sur la vérité, la précision et l'exhaustivité de l'information de base pour les écritures comptables s'y rapportant. Chaque membre des organes de la société, du management ou du personnel de la société, est tenu de collaborer, dans le cadre de ses compétences, pour que les faits de gestion soient représentés correctement et en temps utile dans les écritures comptables.

Il est interdit d'accomplir des actions susceptibles de porter préjudice à la transparence et à la traçabilité de l'information sur le bilan.

Une documentation adéquate sur chaque opération effectuée est conservée dans les archives de façon à:

- faciliter les écritures comptables précises;
- déterminer les différents niveaux de responsabilité et de répartition et de ségrégation des tâches;
- permettre la reconstruction minutieuse de l'opération, notamment pour réduire la probabilité d'erreurs matérielles ou d'interprétation.

Chaque écriture doit refléter exactement ce qui figure dans la documentation s'y rapportant. L'entière-té du personnel de Ligabue doit faire en sorte que la documentation soit facilement repérable et classée selon des critères logiques et de bonne organisation comptable et administrative.

Tous les membres du personnel de Ligabue qui constateraient une quelconque omission, falsification, négligence dans la comptabilité ou dans la documentation sur lesquelles les écritures comptables se basent, sont priés de signaler les faits à leur supérieur direct ou à l'organe dont ils font partie, ainsi qu'au garant.

2. Protection de la santé, de la sécurité, de l'environnement et de la sûreté publique

Les activités de Ligabue doivent être menées conformément aux accords et aux standards internationaux et aux lois, aux règlements, aux pratiques administratives et aux politiques nationales en vigueur dans les pays où il opère, relatives à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, de l'environnement et de la sûreté publique.

Ligabue contribue activement à la promotion du développement scientifique et technologique visant la protection des ressources et de l'environnement. La gestion opérationnelle doit se référer aux critères avancés de protection de l'environnement et d'efficacité énergétique en poursuivant l'amélioration continue des conditions de santé et de sécurité sur le travail et de protection de l'environnement.

Dans le cadre de leurs fonctions, tous les membres du personnel de Ligabue, participent activement au processus de prévention des risques, de protection de l'environnement, de la sûreté publique et de protection de la santé et de la sécurité, vis-à-vis d'eux-mêmes, de leurs collègues et des tiers.

3. Confidentialité

3.1. Protection du secret d'entreprise

Abstraction faite de la transparence des activités mises en œuvre et des obligations d'information imposées par les dispositions en vigueur, les membres du personnel de Ligabue doivent garantir la confidentialité requise par les circonstances à propos de toutes les informations qu'ils apprennent dans le cadre de leur travail.

Les informations, les connaissances et les données acquises ou élaborées durant leur travail ou dans le cadre de leurs fonctions sont la propriété de Ligabue et ne peuvent être utilisées, communiquées ou divulguées sans l'autorisation spécifique du supérieur chargé du management, en respectant les procédures spécifiques.

3.2. Protection des données personnelles

Ligabue s'engage à protéger les informations relatives à son personnel et aux tiers, générées ou acquises au sein de l'entreprise ou lors de relations d'affaires, et à éviter tout usage inapproprié de ces informations.

Ligabue exige que le traitement des données personnelles effectué au sein de ses structures soit réalisé dans le respect des droits et des libertés fondamentales, ainsi que de la dignité des intéressés, tel que cela est prévu par les dispositions de la loi en vigueur en la matière.

Le traitement des données personnelles doit être effectué de manière licite et correcte et, quoi qu'il en soit, seules les données nécessaires pour des buts déterminés, explicites et légitimes sont collectées. Les données sont conservées pendant une période de temps non supérieure à celle nécessaire aux buts de la collecte.

Ligabue s'engage également à adopter les mesures de sécurité adaptées et préventives pour toutes les banques de données dans lesquelles les données personnelles sont collectées et conservées, afin d'éviter tout risque de destruction et de pertes ou bien tout accès non autorisé ou traitement non consenti.

Tous les membres du personnel de Ligabue doivent:

- Acquérir et traiter les données nécessaires et opportunes pour les finalités en liaison directe avec les fonctions et les responsabilités exercées;
- Acquérir et traiter les données uniquement dans le cadre de procédures spécifiques et conserver et archiver les données afin d'éviter que d'autres personnes non autorisés en prennent connaissance;
- Représenter et classer les données avec des modalités permettant à n'importe quel sujet autorisé à l'accès d'obtenir facilement un cadre le plus précis, exhaustif et véridique possible;
- Communiquer les données dans le cadre de procédures spécifiques ou sur autorisation expresse des fonctions hiérarchiques supérieures et, de toute façon, dans tous les cas, uniquement après avoir contrôlé la divulgabilité dans le cas spécifique des données, même en se référant à des contraintes absolues ou relatives concernant les tiers liés à Ligabue par un rapport de n'importe quelle nature et, s'il y a lieu, après avoir obtenu leur consentement.

3.3. Participation à des associations, initiatives, événements ou rencontres externes

Les participations à des associations, des initiatives, des événements ou des rencontres est favorisée par Ligabue à condition qu'elles soient compatibles avec la prestation de l'activité de travail ou professionnelle.

Par exemple:

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

A ce propos, le management et les salariés de Ligabue, appelés à illustrer ou à fournir en dehors de



l'entreprise des données ou des informations concernant les objectifs, les activités, les résultats et les points de vue de Ligabue, sont obligés d'obtenir une autorisation de la part de leur supérieur chargé du management, en ce qui concerne les lignes d'action qu'ils entendent suivre et les textes et les rapports prévus, ainsi que de concorder les contenus avec la structure Ligabue Corporate compétente.

IV. Domaines d'application et structures de référence du Code d'Ethique

Les principes et les contenus du Code s'appliquent au personnel et aux activités de Ligabue.

Les représentants indiqués par Ligabue dans les organes des sociétés filiales, dans les consortiums et dans les joint-ventures promeuvent les principes et les contenus du Code dans leurs domaines de compétence.

Les administrateurs et le management ont le devoir de concrétiser les principes et les contenus du Code, en se chargeant des responsabilités au sein et en dehors du groupe, en renforçant la confiance, la cohésion et l'esprit de groupe et en servant aussi d'exemple, grâce à leur comportement, pour leurs collaborateurs afin de les inciter à respecter le Code et à formuler des questions et des suggestions au sujet de chaque disposition.

1. Obligation de connaissance du Code et de signalisation des violations éventuelles

Chez Ligabue, tous les salariés doivent être au courant des principes et des contenus du Code, ainsi que des procédures de référence qui régissent les fonctions et les responsabilités exercées.

Tous les membres du personnel de Ligabue sont obligés de:

- S'abstenir de tout comportement contraire à ces principes, contenus et procédures;
- Sélectionner soigneusement, par rapport à ce qui leur incombe, leurs collaborateurs et les inciter à respecter totalement le Code;
- Demander aux tiers avec lesquels Ligabue entame une relation, la confirmation qu'ils ont pris connaissance du Code;
- Référer rapidement à leurs supérieurs hiérarchiques ou à l'organe dont ils font partie les révélations ou les informations fournies par des parties prenantes en ce qui concerne les cas et les demandes de violation du code éventuels;
- Collaborer dans le contrôle des violations éventuelles avec le garant et avec les fonctions chargées à cet effet par les procédures spécifiques;
- Adopter des mesures correctives immédiates si cela s'avère nécessaire en fonction de la situation et, dans tous les cas, empêcher n'importe quel type de rétorsion.

Après la signalisation de la possibilité d'une éventuelle violation, si un membre du personnel retient avoir subi des rétorsions, il pourra s'adresser directement à la direction de l'entreprise, étant bien entendu, qu'il ne pourra pas mener d'enquêtes personnelles ou communiquer des informations à d'autres personnes, sauf à ses supérieurs hiérarchiques ou à l'organe dont il fait partie.

2. Structures de référence et de surveillance

Ligabue s'engage à assurer:

- la diffusion maximum des principes et des contenus du Code auprès de son personnel et des autres parties prenantes, la mise à disposition de tout autre instrument cognitif et d'éclaircissement pour l'interprétation et la mise en œuvre du Code, ainsi que pour son actualisation afin de l'adapter à l'évolution de la sensibilité civile et aux réglementations importantes;
- l'accomplissement de contrôles concernant chaque information de violation des principes et des contenus du Code ou des procédures de référence; l'évaluation objective des faits et la réalisation consécutive, en cas de violation certifiée, des mesures de sanction appropriées; que personne ne pourra subir des rétorsions de tout genre pour avoir fourni des informations de violation du Code ou des procédures de référence.

2.1. Promotion du Code

Le Code est mis à la disposition du personnel de Ligabue conformément aux normes applicables et peut également être consulté sur les sites internet et intranet de Ligabue S.p.A. et des sociétés filiales.

Chaque flux d'information doit être envoyé à l'adresse de courrier électronique: codice.etico@ligabue.it

3. Révision du Code

La révision du Code est approuvée par le Conseil d'Administration de Ligabue S.p.A., sur proposition de l'Administrateur Délégué en accord avec le Président, après avoir entendu l'avis du Collège des Commissaires aux comptes.

4. Valeur contractuelle du Code

Le respect des normes du code doit être considéré comme une partie essentielle des obligations contractuelles par tout le personnel de Ligabue aux termes et en exécution de la loi applicable.

La violation des principes et des contenus du Code pourra constituer un inaccomplissement des obligations principales du contrat de travail ou un délit disciplinaire, avec toutes les conséquences prévues par la loi, même en ce qui concerne la continuité de la relation de travail et comporter la réparation du préjudice subi.