

OSIT
IMPRESA S.P.A.

CODE DE
DÉONTOLOGIE

- 1** INTRODUCTION
- 2** DOMAINE D'APPLICATION ET DESTINATAIRES DU CODE DE DÉONTOLOGIE
- 3** RÈGLES DE CONDUITE
- 4** PRINCIPES D'ENTREPRISE
 - Prévention des phénomènes de corruption et de blanchiment d'argent
 - Gestion d'éventuels conflits d'intérêts
 - Engagement en matière de transparence
- 5** ENGAGEMENT POUR LA PROTECTION DE LA PLANÈTE
- 6** VIE PRIVÉE ET PROTECTION DES DONNÉES DES EMPLOYÉS ET DES TIERS
- 7** DROITS DE L'HOMME ET PROTECTION DES PERSONNES
 - Droits de l'homme
 - Sécurité sur le lieu de travail et protection de la santé des travailleurs
- 8** ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA NON-DISCRIMINATION : DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION
- 9** DIVULGATION DU CODE DE DÉONTOLOGIE DANS L'ENTREPRISE
- 10** APPLICATION DU CODE DE DÉONTOLOGIE ET DU SYSTÈME D'ALERTE
- 11** VIOLATIONS ET MESURES DE SANCTION EN CONSÉQUENCE
- 12** DISPOSITIONS FINALES

1 INTRODUCTION

Depuis sa fondation, Osit Impresa S.p.a. (ci-après dénommée « OSIT ») considère les valeurs de moralité, d'intégrité et d'éthique comme les piliers sur lesquels elle fonde sa durabilité et son développement.

Ce Code de déontologie a donc pour but d'exposer ces principes, de définir les règles de conduite et de fournir des lignes directrices aux personnes travaillant en interne et en externe avec notre entreprise. Le Code de déontologie représente, pour OSIT, la charte des principes éthiques dans nos relations personnelles et professionnelles et l'adoption de l'éthique également dans les affaires et le travail.

Adopter une éthique dans les affaires signifie créer une relation de confiance. Notre façon de concevoir les affaires comme une relation de confiance s'adresse à nos clients, à nos Employés, à nos partenaires commerciaux et à toute personne ayant une relation professionnelle avec OSIT.

Cette confiance ne se gagne pas du jour au lendemain, mais se construit et se renforce au quotidien. La déontologie peut se manifester de différentes manières et sembler parfois présenter des contradictions apparentes, mais ce n'est pas le cas pour autant. Une approche éthique du travail à moyen et long terme se révèle payante. L'adoption des principes énoncés dans le Code de

déontologie, outre le respect des lois et des règlements, repose sur la conviction que l'intégrité dans les affaires est essentielle pour une croissance durable, ainsi que pour préserver et renforcer la réputation de l'entreprise, que nous avons construite au prix de tant d'efforts, tout au long de nos succès commerciaux.

OSIT a mis en place un système de signalement des infractions qui permet à quiconque de notifier des violations ou des suspicions de violation de notre Code et de ses principes. Ce système est accessible tant aux Employés d'OSIT qu'aux personnes externes qui ont des relations d'affaires avec OSIT. Ce mécanisme est considéré comme essentiel pour identifier toute lacune dans le respect de nos principes éthiques et pour prendre des mesures correctives si nécessaire.

En résumé, ce Code de conduite est un engagement de notre entreprise à régler les relations internes et externes dans une perspective de travail éthique envers nos clients, nos Employés, nos fournisseurs, nos partenaires commerciaux, envers le marché et enfin, mais non des moindres, envers l'environnement.

Enrico Maria Sconciaforni

Président
OSIT IMPRESA S.P.A.

Alessandro Orsini

Directeur général
OSIT IMPRESA S.P.A.

2

DOMAINE D'APPLICATION ET DESTINATAIRES DU CODE DE DÉONTOLOGIE

Avec l'adoption du Code de déontologie, OSIT entend définir des règles, des procédures, des valeurs et des principes moraux à respecter. Les Destinataires de ce Code d'éthique sont tenus d'en connaître et d'en respecter le contenu, comme indiqué ci-dessous.

Les dispositions du présent Code de déontologie s'adressent à toutes les personnes morales et à leurs membres, administrateurs, dirigeants et Employés (ci-après dénommés « Employés »), aux collaborateurs externes de toute nature, aux consultants, aux agents, aux mandataires, à toute autre personne pouvant agir au nom et pour le compte de OSIT et à tous ceux qui, directement ou indirectement, de manière permanente ou temporaire, établissent des relations ou des rapports avec OSIT et travaillent à la poursuite d'objectifs communs (ci-après dénommés « Partenaires commerciaux » et, s'ils sont indiqués conjointement avec les Employés, également simplement « Destinataires »).

OSIT s'engage à respecter les valeurs suivantes: Fiabilité, Curiosité, Intégrité, Travail d'équipe, Inclusion, Loyauté, Positivité et Intuition. Les Destinataires du présent Code s'engagent à ne pas s'impliquer dans des situations qui pourraient s'avérer illégales (corruption, détournement d'actifs, conflits d'intérêts, divulgation d'informations, etc.) D'une manière générale, le comportement lié aux activités professionnelles, tant sur le lieu de travail qu'en déplacement, doit garantir le respect des valeurs, des principes

éthiques et protéger les intérêts et l'image de OSIT, et il est important que les valeurs identifiées ci-dessus ne restent pas de simples déclarations, mais se traduisent par une conduite morale et un comportement conformes à ce qui y est énoncé.

Les cadres de OSIT jouent un rôle clé dans le respect des règles éthiques et dans la promotion d'une culture d'intégration et d'éthique au sein de l'entreprise. Les cadres doivent aider tous les Employés à accomplir leurs tâches avec succès et conformément aux règles et principes éthiques de OSIT. Les cadres sont chargés d'intégrer les valeurs de OSIT et de diffuser ses principes éthiques. Le cadre doit avoir un comportement personnel exemplaire et veiller à ce que les membres de son équipe appliquent et respectent le Code de déontologie. Il est le garant de la diffusion des messages de l'entreprise et doit toujours être disponible pour écouter et soutenir son équipe. En cas de questions éthiques ou de dilemmes, le manager encourage les membres de son équipe à exprimer librement leurs problèmes ou leurs doutes, en recherchant des solutions compatibles avec les intérêts de OSIT.

Le Code de déontologie ne se substitue pas aux lois et autres sources réglementaires en vigueur, mais les accompagne, les renforce et les complète sur le fond. En particulier, le Code d'éthique identifie les valeurs fondamentales et la culture de l'entreprise. OSIT s'engage à diffuser le plus largement possible ce Code d'éthique, y compris en le publiant sur son site officiel www.subdued.com, et à préparer tout outil cognitif utile pour mener à bien un processus de sensibilisation à son contenu, de mise à jour en fonction de l'évolution de l'organisation et de vérification du degré de conformité au sein de l'entreprise.

3 RÈGLES DE CONDUITE

L'entreprise promeut un environnement de travail qui encourage le développement du talent de ses Employés et collaborateurs, en garantissant l'intégrité, l'honnêteté et le respect mutuel. Les Destinataires du présent Code d'éthique sont tenus de fournir leurs services avec diligence, efficacité, équité et honnêteté, en assumant les responsabilités liées à l'accomplissement des tâches requises par leur fonction. Les relations avec les collègues doivent être marquées par des valeurs de coexistence civile et de respect, en évitant toute forme de discrimination.

En ce qui concerne la sélection des fournisseurs et des collaborateurs externes pour l'achat de biens et de services, les évaluations sont effectuées en fonction de la qualité et de la fiabilité avérées des biens et/ou des services demandés. L'achat de biens ou de services se fonde sur le respect des principes et des lois protégeant la concurrence, garantissant la transparence et l'efficacité du processus de sélection. OSIT interrompt la poursuite de toute relation d'affaires en cas de soupçon d'appartenance ou de facilitation d'organisations criminelles.

OSIT s'efforce de répondre aux attentes des clients en offrant des produits et des services de haute qualité, en faisant des déclarations véridiques sur leurs caractéristiques et leur qualité, et en opérant

avec équité, honnêteté et professionnalisme.

OSIT a toujours mis en œuvre une politique prudente en matière de gestion de la propriété intellectuelle dans le respect des droits des tiers. Dans le cas où une interférence avec ces droits se produirait accidentellement, OSIT s'engage à enquêter rapidement sur tout signalement et à prendre les mesures qui s'imposent.

4

PRINCIPES D'ENTREPRISE

4.1 - Prévention des phénomènes de corruption et de blanchiment d'argent

La norme UNI ISO 37001:2016 définit la corruption comme : « Le fait d'offrir, de promettre, de fournir, d'accepter ou de demander un avantage indu de quelque valeur que ce soit (qui peut être économique ou non économique), directement ou indirectement et quel que soit le lieu, en violation du droit applicable, pour inciter ou récompenser une personne à agir ou à omettre d'agir dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ».

OSIT interdit strictement toute forme de corruption, de favoritisme et de paiement de facilitation. Le paiement de facilitation peut être défini comme le versement d'une somme d'argent utilisée dans le but de faciliter, d'obtenir ou d'accélérer une décision administrative. En particulier, les bénéficiaires ne doivent pas accepter de promesse ou de don d'argent, de biens ou d'autres avantages de la part de tiers si cela entraîne une violation de leur devoir de loyauté ou des obligations liées à leur exécution et vise à les favoriser auprès de OSIT. Les Destinataires ne doivent pas non plus offrir à des tiers une somme d'argent qui pourrait être qualifiée de corruption, de favoritisme ou de paiement de facilitation.

Selon la définition du législateur européen, « le blanchiment de capitaux est le processus par

lequel les auteurs d'activités criminelles dissimulent l'origine illicite de leurs avoirs ou de leurs revenus ». Les bénéficiaires doivent se conformer à toutes les lois et réglementations nationales et internationales contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Toutes les activités, affaires et transactions financières doivent être menées conformément au principe de transparence maximale, garantissant la traçabilité des transactions sous-jacentes.

OSIT effectue des contrôles pour prévenir et combattre le blanchiment d'argent et organise des formations pour sensibiliser les Destinataires à l'importance de la corruption et du blanchiment d'argent et à la manière de les prévenir ou de les détecter.

4.2 - Gestion d'éventuels conflits d'intérêts

Les bénéficiaires de ce Code doivent s'abstenir de créer des situations dans lesquelles leurs intérêts personnels ou ceux de leur famille ou de leurs proches peuvent entrer en conflit avec les intérêts de OSIT, ou risquer de nuire à l'image ou à la réputation de OSIT. En particulier, les situations suivantes représentent un conflit d'intérêts : travailler (même à titre bénévole) pour des tiers dont les intérêts sont en conflit avec ceux de OSIT ; entretenir des intérêts financiers, commerciaux ou personnels et promouvoir des situations qui pourraient interférer avec les activités de OSIT ; recevoir des cadeaux ou des invitations qui pourraient influencer le jugement personnel, la sélection ou le choix d'un prestataire de services pour promouvoir ses intérêts personnels ou ceux de ses proches parents. Dans le cas où un Destinataire est confronté à un risque de conflit d'intérêts, il doit immédiatement en informer sa hiérarchie directe ou indirecte (par exemple, le directeur), ou tout autre organe ou direction compétent (par exemple, le Bureau des ressources humaines) et doit s'abstenir d'interférer de quelque manière que ce soit dans les relations de OSIT avec le tiers en question. En outre, les Destinataires doivent veiller à l'utilisation correcte des biens de l'entreprise dans le cadre des activités commerciales de OSIT et doivent, en toutes circonstances, adopter un comportement sérieux et responsable qui reflète la culture de l'entreprise..

4.3 - Engagement en matière de transparence

OSIT s'engage à rendre accessibles les informations relatives à ses activités (autres que celles qui sont confidentielles pour des raisons opérationnelles) et considère la transparence comme un aspect essentiel de la préservation de la confiance des clients, des fournisseurs et des Employés. Les engagements de OSIT à cet égard sont les suivants :

- agir de manière transparente dans toutes les activités et avec toutes les contreparties;
- coopérer de manière transparente avec les autorités et les institutions;
- gérer les relations avec les clients de manière transparente;
- assurer une communication claire, précise et complète.

5 ENGAGEMENT POUR LA PROTECTION DE LA PLANÈTE

OSIT s'engage à protéger la planète et ses écosystèmes en contribuant à réduire l'impact environnemental par une gestion responsable de ses activités. Plus particulièrement, OSIT s'engage à réduire son impact sur le changement climatique, à préserver les écosystèmes, à utiliser - dans la mesure du possible - la philosophie de l'économie circulaire, à promouvoir l'adoption de matières premières ayant un impact environnemental plus faible. OSIT s'engage à former les Destinataires à la stratégie et aux initiatives en matière de durabilité et à rechercher des solutions en réponse aux défis environnementaux contemporains. La protection de la planète et de l'environnement est un objectif important pour OSIT.

6

**VIE PRIVÉE ET PROTECTION
DES DONNÉES DES EMPLOYÉS
ET DES TIERS**

OSIT, s'engage à respecter les règles de confidentialité indiquées dans le décret législatif 196/2003 « Code sur la protection des données personnelles », tel que modifié et complété, ainsi que les dispositions du règlement européen RGPD (Règlement général sur la protection des données - Règlement UE 2016/679) afin de protéger les données personnelles traitées dans le cadre de ses activités et d'éviter l'utilisation inappropriée (ou illégale) des données personnelles de ses Employés ou de tierces parties. À cette fin, OSIT adopte des procédures spécifiques visant à fournir des informations adéquates aux personnes concernées et à obtenir leur consentement, le cas échéant. OSIT s'engage à appliquer et à mettre à jour en permanence ses procédures de protection des données personnelles.

Notamment, OSIT s'engage à protéger, de la meilleure façon possible et dans le respect des dispositions de la Loi sur la protection de la vie privée, les données personnelles de ses clients, de ses Employés, ainsi que de toutes les entreprises qui font affaire avec OSIT ou des professionnels externes qui traitent des affaires spécifiques pour le compte de OSIT.

Le respect de la vie privée des Destinataires s'étend également en dehors des heures de travail afin de sauvegarder les informations

confidentielles inhérentes au secteur commercial, juridique, administratif, à la gestion du personnel et à tout autre secteur inhérent aux domaines professionnels de l'entreprise.

7

DROITS DE L'HOMME ET PROTECTION DES PERSONNES

7.1 - Droits de l'homme

OSIT s'engage à garantir le respect des droits de l'homme pour les travailleurs et les personnes en général. À cette fin, les activités de OSIT sont menées dans le plein respect des droits de l'homme, en tenant compte également des activités menées par les partenaires commerciaux. En particulier, OSIT s'engage à garantir le plein respect de la valeur des personnes et des droits de l'homme et des travailleurs tels qu'ils sont inscrits dans les traités et déclarations italiens et internationaux, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies (DUDH), à la Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail (OIT), à la Déclaration de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour les entreprises multinationales et à l'Agenda 2030 des Nations unies et à ses 17 Objectifs de développement durable (ODD). OSIT s'engage à améliorer les procédures d'identification et de traitement des violations des droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement. OSIT ne tolère aucune forme de violation des droits de l'homme ni aucune forme de harcèlement physique et/ou verbal, de discrimination, d'intimidation, de brimades ou de comportements humiliants. OSIT lutte contre toutes les formes de discrimination, de travail forcé et de travail des enfants.

7.2 - Sécurité sur le lieu de travail et protection de la santé des travailleurs

OSIT s'engage à protéger les personnes et à promouvoir toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Les Employés de OSIT ont la garantie d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. OSIT prend des mesures de prévention et de protection contre tout comportement négligent susceptible de causer des dommages directs et/ou indirects à des tiers, dans le respect total des réglementations locales et internationales. OSIT s'engage à maintenir un environnement de travail sûr et motivant, à sensibiliser ses Employés aux risques en matière de santé et de sécurité et aux mesures préventives. En outre, OSIT s'engage à sensibiliser ses fournisseurs aux questions de santé et de sécurité sur le lieu de travail, ainsi qu'à d'autres questions qui sont plus amplement couvertes par un Code de conduite distinct à l'intention des fournisseurs.

8 ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA NON-DISCRIMINATION: DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

OSIT s'engage à lutter contre toute forme de discrimination et de harcèlement sur le lieu de travail. Pour OSIT, les valeurs de diversité, d'équité et d'inclusion sont essentielles pour enrichir la vision et la culture de l'entreprise. À cette fin, OSIT s'engage à:

- assurer des conditions d'égalité des chances à tous ses Employés;
- créer un environnement de travail inclusif;
- adopter des mesures (inhérentes à la sphère de la communication et du comportement) qui contribuent à promouvoir une culture d'inclusion de toutes les diversités.

9 DIVULGATION DU CODE DE DÉONTOLOGIE DANS L'ENTREPRISE

Ce Code de déontologie s'adresse aux Destinataires. OSIT s'engage à assurer une diffusion correcte et efficace des principes et du contenu de ce Code, en promouvant des programmes de communication et de formation afin que chacun en soit correctement informé et que son contenu soit conforme à la philosophie de l'entreprise.

10 APPLICATION DU CODE DE DÉONTOLOGIE ET DU SYSTÈME D'ALERTE

OSIT dispose depuis longtemps d'un système de signalement dans le but de gérer correctement et de vérifier rapidement toute conduite illégale et irrespectueuse rapportée par des Employés ou des parties externes, en violation des lois en vigueur, du Code de déontologie, des règlements ou des procédures internes.

Le système de signalement garantit le respect total des règles relatives à la protection de la vie privée et permet au lanceur d'alerte d'opter pour l'anonymat. La procédure et les canaux de signalement peuvent être consultés sur le lien suivant : www.subdued.com/it_it/whistleblowing. Ceux qui dénoncent des abus peuvent utiliser la plateforme de dénonciation ou s'adresser directement au conseil d'administration ou à l'un de ses membres. Les lanceurs d'alerte sont protégés contre toute forme de représailles, de discrimination ou de pénalisation ; le plus grand respect de la vie privée et de la confidentialité concernant l'identité du lanceur d'alerte est également garanti, sans préjudice des obligations légales et de la protection des droits de l'entreprise ou des personnes accusées à tort et/ou avec mauvaise foi.

Le traitement des rapports émanant des Destinataires ou des fournisseurs, clients et contreparties sera assuré par OSIT, qui mènera des enquêtes et prendra les mesures appropriées le cas échéant.

11 VIOLATIONS ET MESURES DE SANCTION EN CONSÉQUENCE

OSIT souligne que les règles énoncées dans le présent Code de déontologie sont très importantes. OSIT prendra toutes les mesures jugées appropriées à l'encontre des Destinataires qui enfreignent ces règles, indépendamment des poursuites éventuelles par les autorités judiciaires. Les dispositions énoncées dans le Code déontologique de l'entreprise doivent être considérées comme une partie essentielle des obligations contractuelles. Toute violation constituera un manquement aux obligations du contrat de travail et/ou une infraction disciplinaire, conformément à la législation applicable, avec toutes les conséquences juridiques qui en découlent (y compris un éventuel licenciement). En outre, toute violation peut donner lieu à une demande de dommages-intérêts de la part de OSIT, en fonction de l'ampleur du préjudice causé à l'entreprise.

12 **DISPOSITIONS FINALES**

OSIT veillera à la mise à jour et à la révision éventuelles de ce Code de déontologie en fonction de l'évolution de l'entreprise.

OSIT
IMPRESA S.P.A.
