

	Code d'éthique	<b>ETI</b>
	<b>CODE D'ETHIQUE ET DE CONDUITE et DES SANCTIONS</b>	Rév. n° 1 du 19/09/2018 Page 0 à 19

# **CODE D'ETHIQUE ET DE CONDUITE DES ENTREPRISES DU GROUPE**

## **LEVONI**

Rév	Date	Paragraphe	Description de la modification	Rédaction	Partage	Approbation
0		Tous	Délivrance			20/12/2017
1		Pag. 6 e Pag 17	Modification volue par le syndacat de San Daniele			19/09/2018

## **Sommaire**

Introduction.....	3
Mission .....	3
Destinataires et caractère obligatoire .....	4
Principes généraux .....	5
Critères de conduite .....	7
Méthodes de mise en œuvre du Code .....	15
Dispositions finales.....	17

## Introduction

Le Groupe Levoni se compose des entreprises Levoni S.p.A. et Mec Carni S.p.A. et de Levoni America Corporation ayant son siège aux Etats Unis.

Levoni S.p.A., producteur de produits de charcuterie et de saucisses dans son siège de Castelluccio et de jambons crus dans ses sièges de Lesignano de' Bagni et de San Daniele del Friuli, apporte en soi plus de cent ans d'histoire fondée sur la valeur absolue de la haute qualité de ses produits. La reconnaissance importante reçue à l'exposition internationale "Modern Arts and Industry" à Londres en 1913 symbolise encore aujourd'hui la ferme volonté de poursuivre avec humilité l'excellence dans la production de ses viandes.

L'Entreprise a le contrôle total de Mec Carni S.p.A..

Mec Carni S.p.A. est autorisée à l'élaboration de la viande du Gran Suino Padano (Grand porc de la plaine du Pô) AOP et constitue l'un des plus modernes abattoirs reconnus au niveau international, spécialisé dans l'abattage et la découpe de viande de porc.

Les Entreprises du groupe, enracinées dans leurs valeurs historiques, sont encore actives dans le but de maintenir solides les niveaux artisanaux de qualité tout en augmentant le volume de production ; à la base de leur travail il y a la conviction totale que l'éthique dans la conduite des affaires est une condition requise pour le succès et pour la sauvegarde de son image.

Pour ces raisons le Groupe Levoni a décidé d'adopter ce code d'Ethique et de conduite (ci-après également nommé le "Code"). Il contient et indique les valeurs et les principes suivant lesquels les familles Levoni conduisent depuis plus de cent ans leur activité : intégrité, objectivité, transparence et compétence, sont les piliers de la conduite de tous ceux qui travaillent dans cette Société et pour cette Société. Ce code, par conséquent, codifie les responsabilités éthiques et professionnelles des actionnaires, des administrateurs, des dirigeants, des employés et des collaborateurs de Levoni S.p.A. et de l'Entreprise contrôlée Mec Carni S.p.A., en permettant ainsi d'éviter toute conduite irresponsable et/ou illicite de leur part et en garantissant, au même temps, la gestion correcte et efficace des activités productives.

Ce code est partie intégrante aussi du Modèle Organisationnel de Gestion et de Contrôle (ci-après également nommé le "Modèle") du Groupe Levoni, conformément au D.Lgs. 231/2001 et il exprime aussi la *policy* de l'entreprise.

## Mission

Pour les Entreprises du Groupe Levoni, la qualité supérieure des produits offerts constitue le cœur et l'objectif constant et fondamental à atteindre afin de préserver l'excellence de production.

En mettant en œuvre un contrôle de la chaîne d'approvisionnement et une sélection des races soignés, l'engagement du Groupe est celui d'une harmonisation entre les garanties et les standards de sécurité des systèmes industriels et le soin et l'attention au produit typique du processus artisanal.

La haute réputation des Entreprises est une ressource immatérielle essentielle qui favorise les investissements des actionnaires, la fidélisation des clients, l'attraction des ressources humaines les meilleures, la confiance des fournisseurs et la fiabilité envers les crédateurs.

Le Groupe Levoni vise à poursuivre ses objectifs à travers un rapport de confiance solide avec les parties prenantes majeures, à savoir: actionnaires, employés, collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires commerciaux, instituts de crédit, administration publique et autorité de contrôle et les clients en général. La capacité de poursuivre de manière efficace cette *mission* est étroitement liée aux rapports construits avec ces parties et à la réputation consolidée dans le temps.

Le Code présent veut être donc un guide permettant de maintenir et de consolider les standards éthiques et légaux qui sauvegardent le patrimoine professionnel et social de Levoni avec ses interlocuteurs.

Dans le cadre du Système de Gestion 231 (donc Modèle Organisationnel et procédures de gestion et de contrôle annexées) il attribue et reconnaît une relevance juridique et une efficacité obligatoire aux principes éthiques et aux standards de conduite suivants, dans une vision de prévention des délits d'entreprise.

Par conséquent, la violation des principes prévus par le Code compromet le rapport de confiance entre l'Entreprise et le transgresseur et elle est poursuivie avec fermeté, rapidité et efficacité, à travers des mesures disciplinaires adéquates et des sanctions proportionnées, indépendamment de toute conséquence pénale des conduites menées et/ou de la mise en œuvre d'une procédure pénale en cas de délit, ou bien d'une action judiciaire reliée de n'importe quelle nature.

## **Destinataires et caractère obligatoire**

Tous les professionnels qui travaillent avec et pour les Entreprises du groupe Levoni doivent respecter les standards de qualité requis par leur profession.

Les destinataires du Code sont :

- Les actionnaires
- Les membres du conseil d'Administration (ci-après aussi "CdA");
- Les organes de contrôle sociétaire;
- Les employés avec n'importe quelle forme de contrat de travail;
- les collaborateurs externes, y compris les fournisseurs de biens et de services, y compris les professionnels, qui exercent des activités au nom et pour le compte de l'Entreprise ou sous le contrôle de celle-ci;
- tout autre tiers avec lequel les entreprises du Groupe Levoni ont des relations contractuelles pour la réalisation des objectifs de l'entreprise, qui impliquent des prestations de travail (même temporaires), ou la réalisation d'activités au nom et pour le compte des Entreprises du Groupe, telles à établir une relation de confiance avec ces dernières.

Tous les destinataires du Code sont tenus d'observer et de respecter ses principes et de se conformer à ses règles de conduite. A cette fin, Levoni S.p.A. s'engage à divulguer à ses collaborateurs ce Code, les principes qui le sous-tendent et toutes les informations reliées. En ce qui concerne les collaborateurs externes et les tiers, le Code d'éthique est divulgué par publication sur le site Web de l'entreprise et, si possible, transmis directement à ces collaborateurs externes et tiers.

Les membres du Conseil d'administration, ceux des organes de contrôle des Entreprises et les employés (tous), en cas de violation des dispositions du Code, sont passibles de sanctions disciplinaires. La mise en œuvre, en violation du Code, de conduites de gravité significative peut conduire à la rupture de la relation de travail, sans préjudice de la demande de dommages et intérêts conformément à la législation applicable.

## **Principes généraux**

**Légalité** – Les entreprises du Groupe Levoni exercent leurs activités dans le respect des lois et règlements en vigueur dans les territoires où elles exercent leurs activités, du présent Code d'Éthique et de Conduite et des règlements internes d'entreprise.

**Honnêteté et équité** - Les entreprises du Groupe Levoni mettent en œuvre des relations avec les parties prenantes dans le respect des règles d'équité, de loyauté, de collaboration et de respect mutuel. En aucun cas la poursuite des intérêts des entreprises ne peut justifier un comportement malhonnête. Les destinataires du Code ne doivent pas accepter de cadeaux, de dons et / ou d'utilités, ni être influencés par une quelconque pression adressant leur comportement envers des intérêts extérieurs.

**Confidentialité** – Les destinataires du Code s'engagent à traiter toute information acquise dans l'exercice de leur travail comme confidentielle et, par conséquent, à ne pas la diffuser, sauf dans les limites d'utilisation nécessaires à l'exercice de l'activité. En tout état de cause, les informations obtenues ne peuvent pas être utilisées pour des intérêts personnels afin de tirer un avantage indu d'une manière contraire à la loi ou provocatrice de dommages aux droits, au patrimoine et aux objectifs des Entreprises du Groupe.

**Transparence** - les destinataires du Code sont tenus de fournir des informations transparentes, exactes, complètes et compréhensibles de manière à ce que, dans la mise en œuvre de relations avec les entreprises du Groupe, les parties prenantes puissent prendre des décisions indépendantes et prendre conscience des intérêts, alternatives et conséquences pertinentes. En particulier, dans la préparation de tout contrat, Levoni S.p.A. et l'Entreprise contrôlée Mec Carni

S.p.A. doivent spécifier au contractant les comportements à tenir dans toutes les circonstances prévues d'une manière claire et compréhensible.

**Respect de la dignité des personnes et égalité des chances. Travail des enfants** – Le groupe Levoni respecte les droits fondamentaux des personnes, en protégeant leur intégrité morale et en garantissant l'égalité des chances.

Dans les relations internes et externes, les comportements qui ont un contenu discriminatoire fondé sur la race, les croyances religieuses, l'âge, l'état de santé, les opinions politiques et l'orientation sexuelle, ainsi que toutes les caractéristiques personnelles de la personne ne sont pas acceptés.

Les Entreprises du Groupe assurent également des conditions de travail qui respectent les règles de comportement des bonnes manières. Elles agissent de sorte qu'aucune intimidation, harcèlement moral ou harcèlement sexuel ne se produise au travail.

Les Entreprises Levoni S.p.A. et Mec Carni S.p.A. n'emploient pas ni appuient le travail des enfants, c'est-à-dire les moins de 15 ans, même si un âge inférieur est prévu par dérogation à la loi.

Les Sociétés du Groupe s'engagent à respecter le droit des salariés à adhérer aux organisations syndicales de leur choix ainsi que le droit à la convention collective. En outre, les Sociétés s'engagent afin que les représentants des salariés (RSA/RSU - représentation syndicale d'entreprise et représentation syndicale unitaire - et O.O.S.S. – organisations syndicales) ne soient pas l'objet d'aucun type de discrimination et que tels représentants puissent communiquer, conformément à la loi et au CCNL (Contrat collectif national) en vigueur, avec les membres de leur organisation syndicale au travail.

Les Sociétés Levoni S.p.A. et Mec Carni S.p.A. garantissent que le salaire de leurs salariés est conforme aux lois et au CCNL en vigueur (CCNL de l'Industrie Alimentaire).

**Sécurité, protection de la santé et conditions de travail** –

Le Groupe Levoni s'engage à agir scrupuleusement dans le respect de la législation en vigueur en matière de sécurité et d'hygiène au travail, ainsi qu'à en assurer l'application au sein des entreprises.

A cette fin, Levoni S.p.A. et Mec Carni S.p.A. s'engagent à diffuser et consolider une culture de la sécurité, à développer une plus grande sensibilisation aux risques et à promouvoir un comportement responsable de la part de tous les employés.

Les Entreprises du Groupe exercent un contrôle constant des locaux et des installations connexes qu'elles possèdent ou louent ou dont elles disposent à quelque titre que ce soit, même au-delà des obligations réglementaires et de la prévention des risques jugés imminents, afin de garantir des niveaux très élevés de sécurité et d'hygiène au travail.

Les Administrateurs, employés et collaborateurs des Entreprises du Groupe assurent une collaboration et une disponibilité maximales au Chef du Service de Prévention et de Protection (RSPP) et à toute personne effectuant des inspections et des contrôles pour le compte de tout organisme public compétent en la matière. Au cas où des employés ou des collaborateurs relèveraient des anomalies ou des irrégularités dans cette matière, ils en informeraient immédiatement les Administrateurs ou le délégué conformément à l'art. 16 du décret législatif no. 81 de 2008, ainsi que le RSPP

**Engagement pour le développement durable et la protection de l'environnement** – Le Groupe s'engage à agir dans le respect des réglementations en vigueur, en appliquant les meilleures technologies disponibles, à encourager et planifier le développement de ses activités visant à optimiser l'utilisation des ressources naturelles, préserver l'environnement pour les générations futures et soutenir des initiatives pour une protection environnementale généralisée

Fidèle à son approche vis-à-vis de l'environnement et du territoire, le Groupe s'engage notamment à respecter la législation en matière de protection de l'environnement, à adopter des systèmes certifiés de gestion de l'environnement et de qualité et à une mise à jour technologique constante des installations afin de garantir la réduction des facteurs polluants, de minimiser l'impact environnemental direct et indirect causé par l'activité des usines de production, et à l'adoption de technologies éco-efficaces.

**Collaboration** –

Le travail doit se fonder sur des rapports de confiance et de collaboration, dans le respect des directives de l'entreprise et des relations entre collègues et dans le respect formel des rôles prévus par l'organigramme et des outils de gestion des relations fonctionnelles, des tâches, des responsabilités et des autorités mis en œuvre par chaque Entreprise.

Le travail de groupe doit être promu et stimulé. Les intérêts personnels ne doivent pas devancer les objectifs sociaux.

**Responsabilité Sociale** – Levoni S.p.A. et Mec Carni S.p.A., ainsi que Levoni America Corporation sont engagés dans des pratiques d'approvisionnement socialement responsables sur la base non seulement de ce qui est prévu par la réglementation, mais aussi sur la base de comportements auxquels s'attendre du point de vue éthique.

## **Critères de conduite**

**Gouvernance d'entreprise.**

Un des piliers de l'organisation du Groupe Levoni est un système de contrôle apte et efficace, à savoir l'ensemble de ces outils, processus et organes nécessaires et utiles pour guider, gérer et



vérifier les opérations d'entreprise dans le but d'aboutir à une gestion d'entreprise efficace et éthique.

#### *Les Actionnaires*

Les actionnaires de Levoni S.p.A., Mec Carni S.p.A. et de Levoni America Corporation sont les premiers destinataires du Code et s'engagent à le respecter à travers la promotion de son partage et de sa connaissance.

#### *Les Administrateurs*

Les Directeurs Généraux, conscients de leur rôle et de leurs responsabilités et de la fonction de leadership vis-à-vis de ceux qui travaillent au sein de l'Entreprise, exercent leurs fonctions avec professionnalisme, autonomie et indépendance. Ils s'abstiennent de toute activité additionnelle pouvant nuire aux intérêts du Groupe ou de l'Entreprise, ou de poursuivre leurs intérêts ou ceux de tiers, même si potentiellement en conflit et / ou préjudiciables pour les Entreprises mêmes. Les administrateurs n'empêchent ni n'entravent l'activité de contrôle des responsables.

Toute personne, dans le cadre de ses compétences, doit participer au et faciliter le fonctionnement du système de contrôle de l'entreprise, sensibilisant ainsi tout le personnel.

### **Ressources humaines et politique du personnel.**

Les Entreprises du Groupe consacrent beaucoup d'attention au recrutement du personnel, en veillant au respect des droits fondamentaux et des valeurs d'égalité des chances et d'égalité conformément aux normes internationales, ainsi qu'aux dispositions de loi en la matière et aux dispositions découlant de la négociation collective au niveau national.

Dans les étapes de sélection, de recrutement et d'avancement professionnel du personnel, la Fonction déléguée procède à une évaluation sur la seule base de la correspondance entre les profils attendus et demandés, et de considérations transparentes et vérifiables au sujet.

Chaque recrutement est fait avec un contrat de travail régulier, contenant tous les éléments fondamentaux du rapport de travail établi. Lors de l'embauche et au cours de la première période d'orientation, chaque employé reçoit une formation et des informations adéquates en ce qui concerne ses fonctions, les principes de sécurité et d'hygiène au travail, la protection de l'environnement, les principes et les valeurs d'entreprise, les règles de conduite prévues par le Code et le Modèle organisationnel de gestion et de contrôle.

Les rapports de travail sont fondés sur les principes du respect mutuel, du traitement équitable et de la méritocratie.

### **Politique de confidentialité**

Les Entreprises du Groupe s'engagent à protéger les informations relatives à leurs employés, collaborateurs et tiers générées ou acquises au sein et dans les relations d'affaires, et à éviter toute utilisation abusive de ces informations.

En particulier, dans le respect du droit individuel des personnes concernées par la protection des données personnelles - employés, collaborateurs, clients ou fournisseurs – les Entreprises mêmes leur fournissent une notice complète et mise à jour, écrite dans un langage simple et clair, avec une indication précise de la période de conservation des données personnelles, du droit de porter plainte auprès d'une autorité de contrôle, ainsi que l'intention du titulaire de transférer des données personnelles vers un pays tiers.

Le Contrôleur de données adopte et met en œuvre des mesures techniques et organisationnelles, à partir du moment de la conception, ainsi que dans l'exécution du traitement, qui sauvegardent les principes de protection des données. Pour le traitement des données - à la fois ordinaires et éventuellement sensibles - acquises ou qui seront acquises et / ou traitées au cours de l'activité, il est nécessaire d'émettre un consentement éclairé chaque fois que nécessaire. Sauf indication expresse aux parties intéressées, ces données ne peuvent pas être communiquées, divulguées ou utilisées à d'autres fins, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Entreprise.

Les personnes qui travaillent dans l'Entreprise, aussi bien en position apicale que subordonnée, ainsi que tout collaborateur n'ont pas le droit de modifier n'importe comment le fonctionnement des systèmes informatiques et télématiques ni d'intervenir de quelque manière que ce soit sur les données, les informations et les programmes qui sont installés afin de se procurer directement et / ou indirectement des avantages ou une utilité pour l'activité d'entreprise.

Le Groupe garantit aux parties intéressées que le traitement de leurs données personnelles est effectué selon les mesures de sécurité minimales appropriées, conformément à la réglementation applicable en vigueur, à son siège et toujours par du personnel autorisé.

Pour les activités et / ou les services professionnels confiés à des tiers qui impliquent le traitement des données personnelles sensibles, les Entreprises du Groupe imposent, par contrat, à ces tiers la même prise en charge directe de responsabilité quant à l'application correcte de la législation pertinente.

La gestion de l'information des données est centralisée, c'est-à-dire Levoni S.p.A. garantit la gestion de toutes les informations également des filiales, en assurant également l'adoption de tous les outils nécessaires pour garantir les engagements réglementaires contraignants.

### **Propriété intellectuelle**

La politique du Groupe prévoit la protection de la propriété intellectuelle, des brevets, des marques, des droits d'auteur, des secrets commerciaux, des logiciels confidentiels, des droits de création, du savoir-faire et du show-how.

Les Entreprises du groupe condamnent tout comportement mis en place dans le but de prendre illégalement possession de secrets commerciaux, de listes de fournisseurs et d'autres informations relatives à l'activité économique de tiers. Par conséquent, le Groupe respecte les droits de propriété intellectuelle de ses clients, en évitant leur violation. Les employés doivent

immédiatement informer les Administrateurs de tout avis ou dénonciation de violation des droits de propriété intellectuelle d'autrui.

Le Groupe considère la protection du bon fonctionnement du marché comme un principe clé de son activité et condamne tous les comportements qui empêchent ou perturbent le libre exercice et le déroulement ordinaire de l'industrie et du commerce, en décourageant la concurrence déloyale. Par conséquent, les Entreprises du Groupe axent leur conduite face aux concurrents sur les principes de loyauté et d'équité, et par conséquent condamnent et désapprouvent toute conduite qui pourrait constituer une entrave ou une perturbation à l'activité d'entreprise ou commerciale ou qui pourrait viser la commission de délits contre l'industrie et le commerce.

### **Gestion comptable et financière**

Les Entreprises fournissent une représentation claire, correcte et réelle de leurs enregistrements effectués conformément au Code Civil Italien ou aux autres dispositions nationales applicables, aux principes comptables et dans le respect des réglementations fiscales en vigueur et applicables, afin d'assurer la transparence et la rapidité de vérification.

Chaque opération et transaction est correctement enregistrée, autorisée et vérifiable, légitime, cohérente et appropriée.

Toutes les actions et opérations du Groupe (et infra-groupe) ont un enregistrement adéquat et le processus de prise de décision, d'autorisation et d'exécution est vérifiable. Pour chaque opération, un support documentaire adéquat est prévu pour permettre, à tout moment, l'exécution de contrôles qui certifient les caractéristiques et les motivations de l'opération et identifient qui a autorisé, effectué, enregistré, vérifié l'opération même.

Les Entreprises du Groupe empêchent également la création d'enregistrements faux, incomplets ou trompeurs et garantissent qu'aucun fonds extrabudgétaire, secret, non enregistré ou personnel n'est créé ou que des factures ne sont émises pour des transactions totalement ou partiellement inexistantes. En effet, les organes administratifs ne doivent pas représenter de faux états financiers, de faux registres sociaux et de fausses communications directes aux actionnaires et / ou tiers, de faits matériels qui ne correspondent pas à la vérité ou omettre des informations sur la situation économique, patrimoniale et financière de l'Entreprise dans le but de tromper les destinataires, de causer des dommages aux actionnaires et aux créanciers sociaux. Il ne doivent même pas adopter un comportement frauduleux de la législation fiscale applicable.

Toute action ou omission susceptible d'empêcher, d'entraver ou de fausser les activités de contrôle réservées aux membres ou attribuées aux organes de contrôle intra et extra-sociaux est interdite.

Il est expressément interdit à quiconque d'utiliser les fonds sociaux sans autorisation et de constituer, détenir et gérer des fonds étrangers ne provenant pas de comptes officiels. Toute

violation des préceptes de cet article doit être rapidement signalée à l'organe de contrôle par quiconque en ait connaissance.

Les communications sociales doivent être claires, réelle, correctes, transparentes et exhaustives; elles doivent se baser sur les principes, critères et formalités prévus par le code civil italien ou par les autres dispositions nationales applicables, par les principes comptables et doivent se conformer aux dispositions de la législation fiscale, ainsi qu'aux lois spéciales et règlements applicables.

Les états financiers, les prospectus informatifs, les registres sociaux et, en général, les rapports ou communications sur la situation économique, patrimoniale et financière requise par la loi, les registres comptables et les registres sociaux sont des documents préparés selon les principes de transparence et d'équité.

Le personnel est sensibilisé afin de prévenir les opérations pouvant engendrer, même à titre de complicité, des phénomènes de recyclage ou d'auto-blanchiment.

Les Entreprises du Groupe peuvent octroyer des contributions et des parrainages à des particuliers et à des organisations publiques et à but non lucratif, visant des objectifs sociaux, culturels et solidaires, dans le respect des dispositions de la réglementation comptable, civile et fiscale.

### **Protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement.**

En général, toutes les activités du Groupe sont menées conformément aux accords et normes nationaux et internationaux.

Les Entreprises du Groupe Levoni, engagées dans la promotion et le maintien d'un système adéquat de contrôle interne et de gestion des risques, adoptent et mettent en œuvre tous les outils nécessaires pour gérer et vérifier les activités commerciales dans le but d'assurer le respect des lois et des procédures de l'entreprise. En particulier, le Groupe opère pour:

- l'élimination des risques, lorsque cela n'est pas possible, la réduction au minimum par rapport aux connaissances acquises sur la base du progrès technologique;
- l'évaluation de tous les risques qui ne peuvent pas être éliminés;
- le respect des principes ergonomiques et sanitaires dans les lieux de travail, dans l'organisation du travail, dans la conception des lieux de travail et dans le choix des équipements de travail, dans la définition des méthodes de travail et de production, en particulier afin de réduire les effets sur la santé du travail monotone et répétitif;
- la planification de mesures jugées appropriées pour garantir l'amélioration des niveaux de sécurité dans le temps, y compris par l'adoption de codes de conduite et de bonnes pratiques;
- la communication d'instructions adéquates aux travailleurs.

Ces principes et outils sont utilisés par l'entreprise pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en œuvre d'une organisation et des ressources nécessaires.

En ce qui concerne les activités susceptibles d'avoir un impact sur l'environnement, les Administrateurs et le top management s'engagent à respecter la législation environnementale et à mettre en œuvre des mesures préventives pour éviter ou au moins minimiser l'impact environnemental.

Le partage de ces valeurs est également étendu à d'autres sujets non liés à la structure de l'entreprise, liés à l'entreprise par des relations de négociation, à travers des clauses contractuelles spécifiques.

En particulier, le Groupe s'est engagé à:

- adopter des mesures pour limiter et, si possible, annuler l'impact négatif de l'activité économique sur l'environnement, de manière préventive, non seulement lorsque le risque d'événements nocifs ou dangereux est démontré, mais aussi, par mesure de précaution, lorsque il n'est pas certain si et dans quelle mesure l'activité d'entreprise expose l'environnement à des risques;
- favoriser l'adoption de mesures visant à prévenir tout dommage à l'environnement, plutôt que d'attendre le moment du dédommagement d'un dommage s'étant déjà produit ;
- planifier un suivi précis et constant du progrès scientifique et de l'évolution législative en matière d'environnement;
- promouvoir les valeurs de la formation et du partage des principes du code parmi tous les sujets opérant dans l'entreprise, les cadres supérieurs ou subordonnés, afin qu'ils adhèrent aux principes éthiques établis, en particulier lorsque des décisions doivent être prises et, par la suite, mises en œuvre.

### **Conflit d'intérêts.**

Un principe de base de conduite éthique exige que chaque employé des Entreprises du groupe soutienne positivement, aussi bien au travail qu'à l'extérieur, les activités commerciales de l'Entreprise.

Un moyen important de remplir cet engagement est de faire en sorte que les négociations commerciales ne soient jamais influencées - même pas en apparence - par des intérêts personnels.

En particulier, et seulement à titre d'exemple, pendant la période d'emploi chez Levoni S.p.A. et Mec Carni S.p.A. les employés ne doivent jamais, directement ou indirectement:

- travailler pour, être associés à, fournir des services ou des matières de n'importe quel type à, ou bien recevoir des rémunérations de tout concurrent de l'Entreprise.

- avoir des intérêts financiers vers les clients, les clients potentiels, les concurrents, les fournisseurs ou les vendeurs de l'Entreprise.

Cette Politique n'empêche pas de socialiser avec les clients, les concurrents, ou les fournisseurs, mais les employés ne doivent pas, de ce fait, violer l'une des interdictions précédentes. Les employés doivent également faire attention et éviter de donner lieu à tout conflit d'intérêts.

Pour comprendre si un emploi spécifique ou une activité externe peut donner lieu à un conflit d'intérêts et / ou interférer avec les responsabilités envers le Groupe, le collaborateur est invité à contacter les Administrateurs et à vérifier la situation avec ces derniers.

## **Rapports avec les institutions**

### *Rapports avec les institutions publiques.*

L'engagement du Groupe vise entièrement à atteindre les plus hauts standards d'intégrité: cela signifie faire des affaires de manière éthique et en conformité avec toutes les lois et réglementations en vigueur dans les pays dans lesquels il opère.

Le Groupe suit une conduite éthique et conforme à la loi, en particulier en ce qui concerne les relations avec les institutions publiques des pays dans lesquels il opère, comme décrit ci-dessous.

Les employés, les collaborateurs et, en général, tous ceux qui sont assimilables au personnel du Groupe doivent être conscients que toute activité illégale pourrait porter atteinte à la réputation du Groupe et avoir des conséquences négatives graves tant pour les Entreprises que pour les personnes concernées.

En particulier, il est interdit à tous les employés, collaborateurs et à ceux qui travaillent au nom et pour le compte des Entreprises du Groupe de:

- donner, offrir ou promettre quoi que ce soit de valeur à des fonctionnaires de l'Etat afin d'influencer ou de récompenser un acte officiel;
- donner ou offrir quoi que ce soit de valeur à des fonctionnaires de l'Etat dans le but de bénéficier d'un contrat avec l'institution publique à laquelle le fonctionnaire appartient, ou bien un traitement favorable;
- donner, essayer de donner, offrir et exiger, accepter ou essayer d'accepter tout "cadeau" ou pot-de-vin que ce soit. Il est considéré comme "cadeau" ou pot-de-vin, tout objet de valeur qui est donné afin d'obtenir ou de récompenser de manière illégale un traitement favorable;
- de mettre en place tout comportement, actif ou d'omission, qui prend la forme d'artifice et de tromperie, mis en œuvre par n'importe quel moyen, par un de ses membres, et visant à obtenir des financements, subventions ou provisions injustifiés de la part d'organismes publiques nationaux et / ou Européens, ou pour en détourner leur usage captif.

Dans les pays où il est habituel d'offrir des cadeaux à des clients ou à d'autres personnes, il est consenti d'accepter des cadeaux à condition qu'ils soient de nature appropriée et de valeur modeste, pourvu que ce soit fait en conformité avec les lois.

### *Rapports avec les Autorités Judiciaires*

En cas d'implication du Groupe dans une procédure judiciaire (administrative, civile et / ou pénale), les Entreprises Levoni S.p.A. et Mec Carni S.p.A. agissent en conformité avec la loi et les règles de ce code d'éthique.

En particulier, il est interdit aux organes sociaux et aux employés ayant une procuration pour représenter les Entreprises devant les tribunaux, de promettre ou de donner de l'argent ou bien d'octroyer d'autres avantages, aux magistrats, juges, greffiers et témoins afin de conditionner le résultat du procès au profit des Entreprises. Il est également interdit de faire, d'induire ou de favoriser de fausses déclarations à l'Autorité Judiciaire.

Les Entreprises du Groupe considèrent l'ordre public comme un intérêt fondamental de l'Entreprise dans laquelle elles opèrent et condamnent par conséquent toute relation avec des sujets dont le comportement ne repose pas sur des principes de légalité et d'éthique reconnues. À cette fin, les Entreprises mettent en œuvre toutes les procédures préventives et de suivi afin d'empêcher l'établissement de telles relations.

### **Relations commerciales**

#### *Clients*

Les entreprises visent à augmenter le degré de satisfaction et d'appréciation de leurs services ou produits, en se sensibilisant aux besoins des clients, même potentiels, et en fournissant des informations préventives exhaustives.

Ces relations sont gérées selon des critères de collaboration, de disponibilité, de professionnalisme et de transparence, dans l'engagement de garantir la qualité des produits proposés, afin d'établir des relations solides et durables, caractérisées par une confiance mutuelle.

#### *Fournisseurs.*

Le choix des fournisseurs repose sur une évaluation technique et économique soignée tenant compte des paramètres suivants: qualité du produit, estimation de l'offre et de l'avantage économique, de l'aptitude technique et professionnelle, de la compétence et fiabilité.

Le partage de ce code est une condition préalable à l'établissement et au maintien de relations d'approvisionnement. Les produits et / ou services fournis sont conformes et justifiés par des besoins concrets de l'entreprise, dans les limites du budget disponible.

Dans le cadre de relations continues concernant l'offre de marchandises et de services, ainsi qu'avec tout fournisseur potentiel, les Entreprises du Groupe entretiennent des relations axées sur les principes de bonne foi, équité, transparence et respect des valeurs d'équité, d'impartialité, de loyauté et d'égalité des chances.

Les relations avec les consultants externes, les collaborateurs et les sous-traitants sont basées sur les mêmes principes et critères sélectifs.

#### *Partenaires commerciaux.*

Le Groupe base les relations avec ses partenaires commerciaux et les concurrents sur le respect scrupuleux des lois applicables, des règles du marché et des principes qui sous-tendent la concurrence loyale, en rejetant toute forme d'accord ou de conduite illégale ou collusoire.

Les relations commerciales sont établies avec des sujets convenablement sélectionnés selon des critères d'évaluation objectifs de qualité, de compétence et de professionnalisme.

## **Méthodes de mise en œuvre du Code**

### ***Valeur contractuelle du code***

Le présent Code d'Éthique et de Comportement, considéré dans son intégralité et avec toutes les procédures de mise en œuvre spécifiques approuvées par les Entreprises du Groupe, doit être considéré comme faisant partie intégrante des contrats de travail subordonnés en cours et à stipuler conformément à l'art. 2104 du Code Civil Italien.

La violation de ces dispositions constituera donc une infraction de nature disciplinaire et, à ce titre, pourra être poursuivie et sanctionnée par les Entreprises aux termes et en exécution de l'art. 7 de la loi 300/1970; cette infraction entraînera, entre autres, l'indemnisation des dommages causés aux Entreprises du Groupe.

En ce qui concerne les collaborateurs, les consultants, les contractants et les autres tiers, la souscription du Code ou, en tout cas, l'adhésion aux dispositions et principes établis par le Code constituent une condition sine qua non de la stipulation de contrats de toute nature entre les Entreprises Levoni SpA et Mec Carni S.p.A. et ces sujets. Par conséquent, les dispositions approuvées, énoncées et acceptées font partie intégrante des contrats. Compte tenu de ce qui précède, toute violation de la part de tiers des dispositions spécifiques du Code légitimerait l'interruption par les Entreprises susmentionnées des relations contractuelles en cours avec lesdites parties et pourrait également être identifiée ex ante comme cause de résolution expresse du contrat conformément à l'art. 1456 du Code Civil Italien.

### ***Les principes opérationnels***

La mise en place du Code d'Éthique et de Comportement repose sur les principes opérationnels qui caractérisent les Entreprises du Groupe depuis leur création:

- des actions en ligne avec les valeurs de l'entreprise et les besoins des clients, notamment, et surtout, avec l'équité dans les relations contractuelles;
- une communication constructive, transparente, directe, honnête et opportune;
- participation au travail de groupe et capitalisation sur les erreurs mutuelles;
- amélioration progressive et constante des positions.

### ***Engagements Communs***



Il est impératif pour le Groupe de respecter les lois et les règlements applicables dans le secteur opérationnel. Aucune action contraire aux lois et règlements ne doit donc être entreprise par les Entreprises du Groupe. Chaque destinataire du Code devra soutenir les principes légaux et éthiques qui s'appliquent aux activités de l'entreprise et, en cas de doute sur l'adéquation de la conduite proposée, s'adresser à l'Organe de Contrôle afin d'obtenir un avis sur la conformité de ses actions aux règles énoncées dans le Code.

Le Groupe s'engage à agir avec intégrité morale et professionnelle et à gérer ses activités dans le respect des modèles éthiques les plus élevés. Chacun doit s'engager à interagir correctement avec les clients, les fournisseurs, les concurrents et les collègues de travail. On ne doit pas aspirer à atteindre des positions de suprématie dans les relations de travail, à travers la manipulation, la dissimulation ou l'abus d'informations privilégiées, ou en tout cas avec la fausse représentation des faits matériels. L'attitude de chacun doit être équitable vis-à-vis de tout le monde.

Ce Code contient des règles relatives à la conduite tant personnelle que professionnelle. Par conséquent, le respect du Code n'intègre en aucun cas la stipulation d'un contrat de travail ou la garantie d'un engagement à durée indéterminée.

### ***Les règles de conduite des administrateurs et des dirigeants de l'entreprise***

Les membres des Conseils d'Administration, les responsables des fonctions, ainsi que les commissaires aux comptes sont tenus de se conformer à ce Code et d'harmoniser leur conduite aux valeurs d'honnêteté, de loyauté, d'exactitude et d'intégrité, partageant délibérément la mission des Entreprises.

Il est du ressort des membres des Conseils d'Administration de concrétiser les principes contenus dans ce Code, renforçant ainsi la confiance et la cohésion qui sous-tendent les activités de l'entreprise.

Dans ce but, le Conseil d'Administration s'inspire, même dans la détermination des objectifs d'entreprise, des valeurs exprimées par le code. Les Conseils d'Administration des Entreprises prennent leurs décisions tout en étant pleinement conscients d'interpréter exactement les principes énoncés dans ce Code d'Ethique.

### ***Les obligations des Responsables des Fonctions***

Chaque responsable de fonction d'entreprise devra:

- représenter avec son comportement un exemple pour ses subordonnés;
- garantir le respect du code de la part de ses subordonnés;
- faire de son mieux afin que les salariés comprennent que le respect des dispositions contenues dans le Code constituent une partie substantielle de leur travail;
- sélectionner salariés et collaborateurs en garantissant le respect des principes du Code;

- signaler dans les meilleurs délais à l'Organe de Contrôle tout signalement d'infraction ou demande d'éclaircissement faite par des salariés;
- empêcher toute forme de représailles dans le cadre de ses fonctions, au détriment des travailleurs ou des collaborateurs qui ont collaboré au respect ou à la mise en œuvre pratique du Code.

### ***Les obligations des salariés***

Chaque salarié se doit d'avoir connaissance des dispositions contenues dans le Code et des lois de référence qui régissent l'activité exercée dans le cadre de sa fonction.

Les salariés ont le devoir d'agir loyalement afin de se conformer aux obligations prévues dans leur contrat de travail et dans les dispositions de ce code d'éthique, en assurant les services requis.

Informers leurs responsables et l'Organe de Contrôle de toute violation du Code d'Ethique et du Modèle organisationnel dont il prend connaissance.

La Société enquêtera, traitera et répondra aux problèmes soulevés par les salariés et les parties prenantes en matière de conformité ou non-conformité des politiques de l'entreprise vis à vis du Code d'Ethique adopté.

La Société ne prendra pas de mesure disciplinaire, ne licenciera pas ni discriminera tout salarié donnant des informations en matière de non-respect des normes contenues dans ce Code.

## **Dispositions finales**

### ***Statut, lois et règlements***

Le contenu de ce Code doit être harmonisé avec les dispositions du Statut, avec les dispositions en matière civile et pénale applicables, ainsi qu'avec les dispositions de la loi sur le droit du travail et celles découlant de la négociation collective, ainsi que toute autre loi ou réglementation applicable.

### ***Modèle Organisationnel de Gestion et de contrôle***

Ce Code coordonne et intègre le contenu préceptif du Modèle adopté par l'Entreprise en vertu du Décret Législatif 231/2001, en synergie auquel il identifie les normes de conduite auxquelles les personnes opérant dans les zones / fonctions évaluées et enregistrées comme étant à risque ... d'infraction doivent se tenir.

Par conséquent, le Code doit être considéré comme faisant partie intégrante du Modèle organisationnel de gestion et de contrôle adopté par Levoni S.p.A. et par la filiale Mec Carni S.p.A. et est mis en œuvre en coordination avec les dispositions de conduite du Modèle.

### ***Organe de Contrôle***

Dans le cadre du système de prévention des infractions duquel les Entreprises du Groupe se sont dotées, l'Organe de Contrôle (OdC) est l'organe de gestion chargé de contrôler, mettre à jour et adapter le Modèle et le Code d'Ethique. Il est composé de sujets ayant les conditions nécessaires d'intégrité, de professionnalisme et d'indépendance, ainsi que de compétence et d'expérience dans les sujets d'intérêt.

Dans la mise en œuvre de ses compétences, l'Organe de Contrôle s'occupe de:

- interpréter, mettre en œuvre et contrôler le respect de ce Code d'Ethique;
- veiller au respect, fonctionnement, à la mise à jour et à l'optimisation du Modèle organisationnel et du Code;
- effectuer une activité d'inspection, monitoring et coordination avec les autres organes à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise;
- relever et signaler aux organes préposés tout transgresseur, en activant la procédure disciplinaire.

### ***leActivités de contr, violations et sanctions.***

Le respect des principes et des règles du Code d'Ethique et leur diffusion cohérente et application opérationnelle dans le cadre des responsabilités assignées constituent une partie essentielle et intégrale aux obligations contractuelles de chaque collaborateur.

Le OdC, par le biais de toute source de connaissance, détecte toute violation du Code et la signale à l'Organe Administratif qui la conteste formellement aux contrevenants.

En particulier, il fait appel à la collaboration de l'organe administratif pour les activités préliminaires nécessaires et pour le signalement et le traitement des violations qui relèvent de son ressort.

Le OdC a également le droit de collecter directement tout élément indicatif de violation du Code et du Modèle.

En tout état de cause, il agit de manière à assurer une correction générale de la procédure d'évaluation, afin d'éviter tout signalement mineur, n'étant pas supporté de faits ou totalement infondé, en vue d'adopter des déterminations uniquement en référence à des infractions significatives

Le OdC est un point de référence pour l'interprétation du Code et du Modèle, il fait appel à des structures, externes aussi, pour la vérification périodique et la mise à jour de ceux-ci, assurant également des processus de communication efficaces, de formation et de participation, en coordonnant les initiatives pour leur diffusion et leur compréhension.

En ce qui concerne les sanctions qui peuvent être infligées aux salariés, il faut mentionner les sanctions établies par le Système disciplinaire, selon le type de contrevenant, et proportionnellement à la gravité du fait et sous réserve de la coordination nécessaire avec les organes sociaux et, le cas échéant, les organisations syndicales. Toujours dans le plein respect du contradictoire avec le contrevenant.

[\*] Dans les relations contractuelles, en fonction de la gravité de l'infraction, le contrat signé peut être terminé pour non-exécution, imputable et important.

En cas de relation organique, la violation relevée et contestée par un membre des organes de direction et / ou de contrôle est appréciée en fonction de sa gravité et peut entraîner la révocation pour une cause juste de la mission, décidée par l'Assemblée Générale.

Au cas où le contrevenant est un membre, le OdC évalue, en coordination avec les organes sociaux compétents, la gravité de l'infraction commise aux fins de l'imposition de la sanction.