

**CODE  
D'ÉTHIQUE  
DU  
GROUPE CLN**

---

Cette édition du Code d'éthique du Groupe CLN a  
été approuvée par le Conseil d'Administration de  
C.L.N. COILS LAMIERE NASTRI S.p.A.  
le 8 mars 2016.

---

*La traduction en langue française a été réalisée par les services de la Région MA France.*

**TABLE DES MATIERES**

<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>COMMENT UTILISER LE PRESENT CODE</b>	<b>3</b>
<b>ETHIQUE DE CONDUITE DES AFFAIRES</b>	<b>4</b>
CONFLIT D'INTERETS	4
CONFIDENTIALITE ET LES INFORMATIONS INTERNES SENSIBLES	5
CORRUPTION ET VERSEMENTS ILLICITES	6
BLANCHIMENT D'ARGENT	7
CONCURRENCE	7
REPUTATION	7
CONFIDENTIALITE	8
<b>SALARIES</b>	<b>8</b>
TRAVAIL DES ENFANTS ET TRAVAIL FORCE	8
LIBERTE D'ASSOCIATION	9
ÉGALITE DES CHANCES	9
HARCELEMENT	9
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	9
REMUNERATION ET DUREE DU TRAVAIL	10
EMBAUCHES ET PROMOTIONS	10
SYSTEME DE CONTROLE INTERNE, REGULARITE DES COMPTES ET REGISTRES DU GROUPE	10
ACTIFS DE LA SOCIETE	10
ACTIVITES A L'EXTERIEUR DU GROUPE	11
OBLIGATIONS	11
SALARIES AUX POSTES A RESPONSABILITE	12
<b>SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT</b>	<b>12</b>
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	12
PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT DANS LES PROCESSUS DE TRAVAIL	13
IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET SECURITE DES PRODUITS	13
<b>RELATIONS EXTÉRIEURES</b>	<b>14</b>
CLIENTS	14
FOURNISSEURS	14
AUTORITES ADMINISTRATIVES ET GOUVERNEMENTALES	15
SYNDICATS ET PARTIS POLITIQUES	16
COLLECTIVITES LOCALES	16
COMMUNICATION ET INFORMATIONS DE L'ENTREPRISE	16
RELATIONS AVEC LES MEDIAS	17
<b>NORMES DE LA COMPTABILITÉ ET CONTROLE INTERNE</b>	<b>17</b>
<b>MISE EN ŒUVRE ET GARANTIES</b>	<b>18</b>

## INTRODUCTION

La société C.L.N. COILS LAMIERE NASTRI S.p.A. est la société mère d'un ensemble de sociétés (ci-après dénommé le « Groupe CLN » ou simplement le « Groupe »), composé de plusieurs filiales à la fois en Italie et à l'étranger (les « filiales ») conformément à l'article 2359.

La Société juge nécessaire d'établir un ensemble de principes et de règles de conduite éthiques pour s'en inspirer dans ses activités et dans celles de ses filiales, et qui visent à diffuser une intégrité éthique solide et une culture d'entreprise sensible au respect des lois en vigueur dans les différents pays où elle est implantée.

À la lumière de ce qui précède, il a été estimé nécessaire d'adopter un Code d'Éthique (le « Code ») qui réunit un ensemble des valeurs claires et transparentes auxquelles le Groupe CLN s'inspire dans l'atteinte de ses objectifs opérationnels.

Le Groupe veille à ce que ces valeurs soient partagées par tous les consultants, fournisseurs et prestataires ayant une relation à un moment donné avec le Groupe. Le Groupe CLN n'engage ou ne poursuit aucune relation avec un tiers qui refuse de respecter les principes du présent Code.

## COMMENT UTILISER LE PRESENT CODE

*Qu'est-ce que le Code ?*

Le présent Code est un document approuvé par le Conseil d'Administration de CLN. Il résume les principes de conduite des affaires du Groupe CLN ainsi que les obligations et responsabilités des administrateurs, des dirigeants et des autres salariés. Le Code constitue un élément fondamental permettant d'assurer une prévention efficace et une détection des violations aux lois et règlements, applicables au Groupe.

*À qui le Code s'applique-t-il ?*

Le Code s'applique à tous les membres du Conseil d'Administration, aux dirigeants et aux salariés de toutes les filiales du Groupe CLN ainsi qu'à d'autres personnes ou sociétés agissant au nom ou pour le compte du Groupe (« destinataires »). Le Groupe CLN s'efforce d'assurer que les joint-ventures (avec un contrôle partagé) tout comme les sociétés dans lesquelles il détient une

participation minoritaire adoptent un Code d'Éthique dont les principes s'inspirent de ceux du présent Code et, en tout état de cause, ne sont incompatibles avec ceux-ci. Le Groupe CLN s'emploie à garantir que le Code soit considéré comme un standard d'excellence pour la conduite des affaires par les tiers avec lesquels il entretient des relations commerciales durables tels que les conseillers, experts, agents, clients et fournisseurs.

### *Où le Code est-il appliqué ?*

Le Code s'applique dans tous les pays où le Groupe CLN opère. Il s'applique à tous les aspects de l'activité du Groupe.

### *Où puis-je trouver le Code ?*

Le Code est remis à tous les destinataires mais peut également être consulté sur le site Internet du Groupe CLN.

## **ETHIQUE DE CONDUITE DES AFFAIRES**

Le Groupe CLN exerce ses activités conformément aux principes contenus dans le présent Code et exige que tous les destinataires du Code exercent leurs activités de la même manière. Tous les destinataires du présent Code doivent être conscients qu'ils représentent le Groupe CLN et que leurs actions affectent la réputation du Groupe et sa culture interne. Par conséquent, ils doivent conduire toutes les opérations du Groupe dans le respect des politiques suivantes.

### ***Conflit d'intérêts***

Tous les destinataires du présent Code, conformément à leurs fonctions et responsabilités, s'engagent à agir - dans le strict respect des lois, de la réglementation, des bonnes pratiques établies dans le secteur et du présent Code - dans l'intérêt institutionnel exclusif du Groupe CLN pour la poursuite appropriée et efficace de son objet social, en évitant tout conflit d'intérêts, propres ou de tiers, avec des entreprises impliquées sous quelque mode que ce soit dans l'activité à traiter, et/ou de modifier et/ou d'exécuter leurs intérêts propres ou ceux d'un tiers, tout en n'étant pas conflictuels, en précisant sa nature, ses termes, son origine et sa portée, et en s'abstenant de toute autre activité relative à la même matière tant que l'on n'est pas

expressément autorisé à procéder, éventuellement selon des précautions et instructions particulières.

À titre d'exemple, les situations suivantes sont susceptibles de mener à un conflit d'intérêts :

- Intérêts économiques d'un salarié et/ou d'un collaborateur et/ou de sa famille en lien direct avec les activités des fournisseurs, des clients et des concurrents.
- Utilisation de sa position dans l'entreprise ou utilisation des informations acquises dans le cadre professionnel de façon à créer un conflit entre les intérêts personnels et ceux des affaires.
- Acceptation de l'argent, des traitements de faveur ou des avantages de la part des personnes, des entrepreneurs ou des sociétés ayant ou ayant l'intention d'entretenir des relations d'affaires avec le Groupe CLN.
- Existence d'un lien salarial permanent ou d'une collaboration avec les entreprises ou les professionnels ayant des relations contractuelles avec le Groupe CLN.

### ***Confidentialité et les informations internes sensibles***

Tous les destinataires du présent Code sont tenus de se conformer rigoureusement aux lois en vigueur portant sur la vie privée.

Le Groupe CLN adopte les mesures minimales de sécurité requises pour réduire autant que possible et en fonction des progrès techniques les risques de communication / de diffusion des données dont la société n'est pas le détenteur autorisé, les risques d'accès non autorisé ou, en tout état de cause, les risques de traitement non autorisé des données. Tous les destinataires, dans l'exercice de leur fonction et dans le cadre de leurs compétences, sont responsables de la mise en œuvre de ces mesures de sécurité, tant concernant les outils informatiques que les archives et les documents imprimés.

En plus de ce qui leur est autorisé légalement et/ou contractuellement, les destinataires du présent Code ne doivent pas utiliser, divulguer ou diffuser des informations relatives au Groupe CLN, quelle que soit la méthode par laquelle ils/elles les ont obtenus, considérées désormais comme strictement réservées, ou les secrets commerciaux ou industriels, ou, de manière générale, toute information/document d'affaires objectivement réservé ou même désigné comme tel par le Groupe CLN et acquis par lui en vertu et/ou à l'occasion des relations d'affaires en cours. Par exemple, il convient de noter que les informations suivantes relatives au Groupe CLN sont considérées comme confidentielles : tout le savoir-faire et toutes les informations relatives à la recherche et au développement, aux produits brevetés ou homologués et même non homologués,

détenus et/ou à la disposition du Groupe CLN, des clients et/ou des fournisseurs, tous les documents, codes, dessins, formules, données informatiques, programmes, idées conservées sur tout support et toutes les informations relatives à l'organisation du Groupe CLN, etc.

Une attention particulière doit être accordée par les destinataires sur la communication et/ou la diffusion des documents, des nouvelles et des informations concernant les activités du Groupe CLN qui ne relèvent pas du domaine public. La divulgation de ces informations, même si les administrateurs ou les directeurs spécifiquement désignés auraient autorisé leur diffusion, s'effectuera toujours par les canaux et les parties responsables en vertu de la politique établie par le Groupe CLN.

### ***Corruption et versements illicites***

Tous les destinataires du présent Code, dans l'exercice de leur fonction et dans la limite de leur compétence, sont responsables de la mise en œuvre de ces mesures préventives. Le Groupe CLN et les destinataires du présent Code s'engagent à respecter, tout en satisfaisant aux critères les plus rigoureux, l'intégrité, l'honnêteté et l'équité dans toutes les relations au sein et en dehors du Groupe, conformément aux lois anticorruptions nationales et internationales.

Le Groupe ne tolère aucune forme de corruption (acceptation ou offre d'argent pour obtenir un avantage commercial indu) à l'égard :

- des autorités administratives, de leurs représentants ou de toute autre partie liée à des agents publics, pour exercer leur fonction et/ou leur pouvoir, ou pour omettre ou différer, ou pour avoir omis ou différé un acte de leur fonction ;
- des administrateurs, directeurs généraux, dirigeants chargés de la préparation des documents comptables, commissaires aux comptes et liquidateurs de sociétés pour accomplir ou omettre des actes en opposition aux obligations inhérentes à leurs fonctions ou devoirs de loyauté.

Aucun administrateur, dirigeant ou autre employé, mandataire ou autre représentant ne doit accepter, solliciter, offrir ou payer, directement ou indirectement, des sommes d'argent ou d'autres avantages (y compris des cadeaux ou des gratifications, à l'exception des articles commerciaux de valeur économique modeste communément admises au niveau international et permis par les lois en vigueur) du fait des pressions illicites.

Lorsque la loi l'exige, ou au cas échéant, les sociétés du Groupe CLN établissent des modèles organisationnels pour évaluer et s'assurer que le présent Code est conforme aux lois locales applicables.

### ***Blanchiment d'argent***

Le Groupe CLN et les destinataires du présent Code ne doivent être engagés par, ni être impliqués dans des activités qui comporteraient le blanchiment d'argent (par exemple acceptation ou traitement des produits en provenance des activités criminelles sous quelque forme ou mode que ce soit) ou « l'auto-blanchiment » (par exemple utilisation dans les activités économiques, financières et commerciales de l'argent, des biens ou d'autres fruits en provenance d'un crime commis par le même contrevenant).

### ***Concurrence***

Conscient de l'existence et de l'importance fondamentale d'un marché concurrentiel, le Groupe CLN s'engage à respecter toutes les règles et réglementations en matière de concurrence tout comme la transparence dans les activités commerciales.

Par conséquent, le Groupe CLN et les destinataires du Code sont tenus de ne pas s'engager dans des pratiques commerciales (telles que création des fichiers, division des marchés, etc...) qui pourraient constituer une violation des lois relatives à la concurrence. Dans le cadre d'une concurrence loyale, le Groupe CLN ne violera pas sciemment les droits de propriété intellectuelle d'un tiers.

### ***Réputation***

L'image du Groupe CLN ainsi que la réputation et la pérennité de ses produits sont les conditions nécessaires à son existence, tant dans le présent que dans le futur.

Par conséquent, les administrateurs, l'encadrement et les autres employés du Groupe CLN sont tenus de respecter le présent Code constamment et scrupuleusement. Il est essentiel que l'engagement de respecter le Code soit partagé par les employés et qu'ils collaborent avec le Groupe pour l'application de ces règlements.



### ***Confidentialité***

Dans le cadre de ses activités normales, le Groupe CLN recueille une quantité importante des données personnelles et d'informations confidentielles qu'il s'engage à traiter en conformité avec toutes les lois applicables en matière de confidentialité en vigueur dans les juridictions dans lesquelles il opère en incluant les exigences des meilleures pratiques de protection de la vie privée. À cette fin, le Groupe CLN assure un haut niveau de sécurité dans la sélection et l'utilisation de ses systèmes de technologie de l'information, conçus pour traiter les données personnelles et les informations protégées.

### **SALARIES**

Le Groupe CLN reconnaît que la motivation et le grand professionnalisme de ses collaborateurs sont un facteur essentiel pour maintenir la compétitivité et assurer la satisfaction du client. Les principes suivants, en conformité aux législations et réglementations nationales, à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), confirment l'importance du respect de la personne, assurent l'égalité de traitement et excluent toute forme de discrimination. Le Groupe CLN soutient la protection des droits humains fondamentaux.

### ***Travail des enfants et travail forcé***

Le Groupe CLN n'utilise aucune forme de travail forcé ou de travail des enfants, et s'interdit d'employer des personnes plus jeunes que l'âge requis pour travailler conformément à la législation du lieu où le travail est effectué. En aucun cas, le Groupe CLN fait travailler des personnes plus jeunes que quinze ans à moins qu'une exception ne soit expressément prévue par les conventions internationales et par la législation locale. Le Groupe CLN s'engage également à ne pas établir ou maintenir des relations de travail avec des fournisseurs qui utilisent le travail des enfants, tel que défini ci-dessus.

### ***Liberté d'Association***

Les employés du Groupe CLN sont libres d'adhérer à un syndicat, conformément à la législation locale et aux règles des syndicats. Le Groupe CLN reconnaît et respecte le droit de ses employés d'être représenté par les syndicats ou par d'autres représentants, mis en place conformément à la législation locale et les pratiques en vigueur. Lorsque le Groupe CLN engage des négociations avec ces représentants, il vise une approche et une relation constructives étayées par ses actions et son comportement.

### ***Égalité des chances***

Le Groupe CLN s'engage à offrir des possibilités égales d'accès à l'emploi et d'avancement de carrière à tous les employés.

Le responsable de chaque département doit veiller à ce que pour tous les aspects de la relation de travail, que ce soit pour le recrutement, la formation, la rémunération, la promotion, la mutation ou la cessation du contrat de travail, les salariés soient traités en fonction de leur aptitude à répondre aux exigences du poste, en évitant toute forme de discrimination et, en particulier, une discrimination fondée sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle, la position sociale et personnelle, l'état physique et l'état de santé, le handicap, l'âge, la nationalité, la religion ou les convictions.

### ***Harcèlement***

Le Groupe CLN considère absolument inacceptable toute forme de harcèlement ou de comportement harcelant en raison notamment de la race, du sexe ou d'autres caractéristiques personnelles, qui ont pour objet et pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne visée, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu de travail.

### ***Environnement de travail***

Dans le cadre professionnel les salariés doivent maintenir un bon environnement de travail collaboratif dans lequel la dignité de chaque individu est respectée.

En particulier, les salariés du Groupe CLN :

- ne doivent pas travailler sous l'influence de l'alcool ou de la drogue ;

- dans les endroits où le tabagisme n'est pas interdit par la loi, ils doivent être attentifs aux besoins de ceux qui peuvent souffrir physiquement des effets du "tabagisme passif" ;
- doivent éviter les comportements susceptibles de créer un climat d'intimidation ou d'hostilité à l'égard des collègues ou des subordonnés pour les marginaliser ou les discréditer sur le lieu de travail.

### ***Rémunération et durée du travail***

Les salaires et avantages versés aux employés du Groupe CLN répondent pour le moins aux exigences légales applicables.

En ce qui concerne le temps de travail et les congés payés, le Groupe CLN se conforme à la législation locale et aux pratiques du pays dans lequel il opère.

### ***Embauches et promotions***

Aucun employé du Groupe CLN ne doit accepter ou exiger des promesses ou des transferts des fonds, des biens, des avantages, des incitatifs ou des services de nature à favoriser le recrutement d'un salarié, sa mobilité ou sa promotion au sein du Groupe.

### ***Système de contrôle interne, régularité des comptes et registres du Groupe***

Tout encadrement ainsi que les autres employés du Groupe CLN sont tenus de maintenir des systèmes de contrôle interne efficaces. Pour atteindre cet objectif, ils sont tenus, entre autres, de conserver les registres internes exacts et complets sur toutes les activités de l'entreprise et de s'assurer que les opérations et la prise en charge des engagements contractuels ont été dûment autorisés par un supérieur approprié. De plus, les frais professionnels doivent faire l'objet d'une déclaration précise, réalisée dans les délais.

### ***Actifs de la Société***

Tous les administrateurs, directeurs et autres salariés du Groupe CLN doivent utiliser les actifs de la société et les ressources auxquelles ils ont accès ou qui leur sont confiées, de manière efficace, uniquement dans le but d'atteindre les objectifs liés à l'activité du Groupe CLN. Ils sont également tenus d'utiliser ces actifs de façon à en préserver la valeur.

En outre, tous les administrateurs, directeurs et autres salariés du Groupe CLN sont responsables de la protection de ces actifs et ressources contre la perte, le vol ainsi que contre l'utilisation ou la cession non autorisées. Toute utilisation des actifs et des ressources qui pourrait être contraire aux intérêts du Groupe CLN ou qui serait dictée par des raisons professionnelles en dehors de la relation de travail avec le Groupe CLN est interdite. Tous les directeurs, tout l'encadrement et les autres salariés sont censés suivre les directives du Groupe concernant l'utilisation, l'accès et la sécurité des logiciels et d'autres technologies de l'information, systèmes de messagerie, Internet et intranet.

### ***Activités à l'extérieur du Groupe***

Les directeurs et les salariés du Groupe CLN ne peuvent pas être membre d'un conseil d'administration des autres sociétés sans autorisation du Groupe CLN au préalable et ne peuvent pas exercer des activités professionnelles autres, de façon récurrente, susceptibles d'interférer avec leurs obligations respectives envers le Groupe. Toute relation de travail ou de « business » des responsables ou des employés du Groupe CLN avec les partenaires ou les concurrents du Groupe, ou les prestations de service fournies à ces derniers, nécessitent l'approbation écrite au préalable de la part d'un supérieur compétent.

### ***Obligations***

Le présent Code fait partie intégrante de la relation du travail de chaque salarié et manager du Groupe CLN. En conséquence, le Groupe CLN attend de tous les salariés et managers qu'ils respectent strictement le présent Code. Toute violation du présent Code doit être traitée sérieusement et peut être sanctionnée de façon appropriée (dans certains cas ces sanctions peuvent conduire à la rupture de la relation de travail). Par conséquent, tous les salariés et dirigeants sont tenus de :

- lire et comprendre le Code et, si nécessaire, suivre des cours de formation ;
- adopter des actions et des comportements conformes au Code, en s'abstenant de tout comportement, susceptible de porter atteinte au Groupe CLN ou de faire des compromis sur l'honnêteté, l'impartialité ou la réputation de quelque manière que ce soit ;
- se conformer à toutes les procédures internes introduites par les sociétés du Groupe CLN dans le but de se conformer au présent Code ou d'identifier les violations de celui-ci ;

- consulter les services Ressources Humaines de la société concernée pour obtenir des explications sur l'interprétation du code ;
- donner une notification rapide et de bonne foi sur les violations du Code, s'agissant des salariés, à leur encadrement direct ou au Conseil de Surveillance conformément au Décret Législatif (italien) n. 231/01 ou institution équivalente dans le pays où la Société exerce ses activités ;
- coopérer pleinement à toute enquête portant sur les violations du Code, en maintenant une confidentialité stricte quant à l'existence des dites enquêtes.

### ***Salariés aux postes à responsabilité***

Les membres du Groupe CLN ayant un rôle de superviseur, de chef de département ou de manager doivent être exemplaires et promouvoir un état d'esprit positif auprès des salariés, et de favoriser un échange d'idées et de la transparence, assurant un leadership et une orientation qui correspondent aux principes de conduite exprimés par le présent Code et, par leur comportement, doivent démontrer aux salariés que le respect du Code est un aspect essentiel de leur travail, en s'assurant que les employés sont conscients du fait que les résultats opérationnels ne sont jamais séparés du respect des lois applicables et du Code. Tous les supérieurs hiérarchiques, chefs de secteurs et directeurs sont tenus de signaler tout manquement aux principes du Code. Ils ont la responsabilité d'assurer la protection de ceux ou celles qui ont signalé de bonne foi les violations du Code et celle d'adopter et de mettre en œuvre, après en avoir parlé au service Ressources Humaines de l'entreprise, les sanctions proportionnelles à la violation commise et suffisamment fortes pour constituer un moyen de dissuasion contre toute violation ultérieure.

## **SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT**

### ***Santé et sécurité au travail***

Le Groupe CLN reconnaît la santé et la sécurité au travail comme un droit fondamental des salariés et un élément clé de la pérennité du Groupe. Toutes les décisions prises par le Groupe CLN doivent respecter la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Le Groupe CLN a adopté et continue d'améliorer une politique efficace en matière de santé et de sécurité au travail, basée sur des mesures préventives, individuelles et collectives, visant à minimiser les risques potentiels de blessure sur le lieu de travail.

Le Groupe CLN entend assurer d'excellentes conditions de travail industrielles, selon les principes d'hygiène, ergonomiques tout en respectant l'individu tant sur le plan organisationnel qu'opérationnel. Le Groupe CLN croit dans la diffusion d'une culture de prévention et de sensibilisation aux risques auprès des travailleurs, et mène des actions de promotion active, notamment par le biais des formations et d'informations appropriées. Les salariés doivent être personnellement responsables et prendre des mesures préventives telles que définies par le Groupe CLN pour protection de leur santé et de leur sécurité, communiquées par des directives, instructions, formations et informations spécifiques. Chaque salarié est responsable de la bonne gestion de la sécurité et ne devrait pas s'exposer, ni exposer les autres travailleurs à des dangers pouvant leur causer des blessures ou leur causer du tort.

### ***Protection de l'environnement dans les processus de travail***

La protection de l'environnement constitue une priorité pour le Groupe CLN, dont la promotion s'effectue dans une démarche globale des activités.

Le Groupe CLN s'engage à améliorer constamment les performances de ses processus de production ayant un impact environnemental et à répondre aux exigences légales et réglementaires dans ce domaine. Cette approche intègre le développement et la mise en œuvre d'un système de management efficace et se base sur les principes fondamentaux d'optimisation des ressources et de minimisation des impacts environnementaux dans l'utilisation de ces ressources.

Le Groupe CLN incite et encourage les salariés à participer activement à la mise en œuvre de ces principes par la diffusion de l'information et de la formation et s'attend à ce que les salariés jouent un rôle actif dans l'application de ces principes par leur activité professionnelle.

### ***Impact environnemental et sécurité des produits***

Le Groupe CLN s'engage à produire et à vendre, tout en conformité avec les exigences légales et réglementaires, des produits répondant aux normes les plus élevées en matière de performance environnementale et de performance de sécurité.

En outre, le Groupe CLN entend développer et mettre en œuvre des solutions techniques innovantes pour minimiser l'impact environnemental et pour garantir la sécurité au plus haut niveau d'exigence.

### **RELATIONS EXTÉRIEURES**

Le Groupe CLN et ses collaborateurs s'engagent à mener et à renforcer leurs relations avec les différentes catégories de tierces parties en agissant de bonne foi, avec loyauté, équité, transparence et dans le respect des valeurs fondamentales du Groupe CLN.

#### ***Clients***

Le Groupe CLN poursuit son objectif de répondre pleinement aux attentes du client final. Tous les administrateurs du Groupe CLN, ses dirigeants et employés sont tenus d'agir en vue de dépasser les attentes des clients et d'améliorer constamment la qualité des produits et services du Groupe. Pour le Groupe CLN, il est essentiel que les clients soient traités de façon équitable et honnête. Le Groupe exige de ses dirigeants et employés, ainsi que des autres destinataires du présent Code, que toute relation et tout contact avec les clients soient empreints d'honnêteté, d'intégrité professionnelle et de transparence.

Tous les employés doivent suivre les procédures internes de leur entité visant à atteindre cet objectif en développant et en maintenant les relations rentables et durables avec les clients, offrant la sécurité, les services, la qualité et les valeurs soutenus par l'innovation continue. Les sociétés du Groupe CLN dans leurs relations avec les clients ne doivent pas exercer une discrimination inéquitable, ni d'user déloyalement leur pouvoir de négociation aux dépens d'un client.

#### ***Fournisseurs***

Les fournisseurs jouent un rôle fondamental dans l'amélioration de la compétitivité structurelle globale du Groupe CLN.

Afin de maintenir constamment le plus haut niveau de satisfaction de ses clients, le Groupe sélectionne les fournisseurs en utilisant des méthodes objectives et appropriées, sur la base de la

qualité, de l'innovation, des coûts et des services offerts, ainsi que des performances sociales et environnementales et des valeurs décrites dans le présent Code.

Tout l'encadrement et les employés du Groupe CLN sont tenus d'établir et de maintenir des relations stables, transparentes et coopératives avec les fournisseurs.

### ***Autorités administratives et gouvernementales***

Les relations avec les autorités administratives et gouvernementales sont gérées par des départements dûment désignés et des personnes nommées à cet effet. Toutes ces relations doivent être transparentes et menées dans le respect des valeurs du Groupe CLN.

Les cadeaux ou gratifications (lorsque la loi le permet) vis-à-vis des représentants des institutions publiques doivent être d'une valeur modeste et proportionnelle à la situation. Ils ne doivent en aucun cas être interprétés comme visant à obtenir ou tenter d'obtenir des avantages déloyaux pour le Groupe CLN.

Le Groupe agit en pleine coopération avec les organismes gouvernementaux et réglementaires dans le cadre de leur activité légitime. Si l'une ou plusieurs entreprises du Groupe CLN faisait l'objet d'une inspection légitime, conduite par les autorités publiques, le Groupe CLN coopérera pleinement.

Lorsqu'un établissement public est un client ou un fournisseur de l'une des sociétés du Groupe CLN, cette dernière doit agir dans le strict respect des lois et des règlements régissant l'achat ou la vente de biens et/ou de services à cet établissement public.

Toute activité de lobbying peut être exercée uniquement lorsque la loi applicable le permet et dans le respect le plus strict de cette législation et, dans tous les cas, en stricte conformité avec les principes du présent Code.

Le Groupe CLN s'engage à contribuer à son progrès technologique et à collaborer avec les institutions publiques, les universités et autres organisations impliquées dans la recherche et le développement des solutions innovantes pour une mobilité durable et les solutions technologies associées.



### ***Syndicats et partis politiques***

Toute relation du Groupe CLN avec les syndicats, les partis politiques et leurs représentants ou leurs candidats doit être menée avec le plus haut niveau de transparence et d'équité et en stricte conformité avec les lois applicables.

Tout versement de fonds, toute fourniture de biens, de services ou d'autres avantages sont interdits, exceptés ceux requis ou permis par la loi et, dans ce dernier cas, autorisés par les organes compétents du Groupe. Toute contribution volontaire d'un collaborateur du Groupe CLN, ainsi que les activités exercées au bénéfice de ces organisations seront considérées comme contribution volontaire personnelle du salarié.

### ***Collectivités locales***

Le Groupe CLN est conscient que ses décisions peuvent avoir un impact significatif, direct et indirect, sur la vie des collectivités locales au sein desquelles le Groupe exerce ses activités. Par conséquent, le Groupe CLN prendra les mesures nécessaires pour informer ces collectivités locales sur les actions et projets pertinents. Le Groupe favorisera un dialogue ouvert pour s'assurer que les attentes légitimes des collectivités sont dûment prises en considération. En outre, le Groupe CLN entend contribuer au développement social, économique et institutionnel des collectivités locales dans le cadre des programmes spécifiques prévus à cet effet.

Le Groupe CLN exige de ses collaborateurs un comportement socialement responsable qui respecte les traditions culturelles du pays concerné et les actions qui reflètent la bonne foi et l'intégrité en vue de mériter la confiance de la communauté.

### ***Communication et informations de l'entreprise***

La communication et les relations extérieures influencent directement et indirectement le développement des affaires du Groupe CLN. Il est ainsi nécessaire que ces activités soient organisées selon les critères clairs et uniformes, en tenant compte à la fois des besoins des métiers et de l'aspect économique et social de l'ensemble du Groupe CLN, ainsi que des exigences légales applicables. Les informations données vers l'extérieur doivent être exactes et leur diffusion doit être coordonnée au niveau du Groupe CLN, afin d'en tirer le meilleur profit et potentiel pour le Groupe CLN et d'en assurer l'exhaustivité et l'exactitude. Les employés du Groupe CLN qui

diffusent de l'information au public portant sur les secteurs d'activité, les métiers ou les zones géographiques des activités du Groupe sous forme de discours, de participation aux conférences, de publications ou toute autre format de présentation, doivent obtenir, le cas échéant, l'approbation préalable du service de la société dûment qualifié ou de la personne nommée responsable des communications externes.

### ***Relations avec les médias***

La communication aux médias joue un rôle important dans la création de l'image du Groupe CLN. Par conséquent, toutes les informations concernant le Groupe CLN doivent être fournies de façon uniforme et avec exactitude uniquement par les services compétents de la société ou par une personne désignée responsable des communications externes en application stricte de la politique du Groupe CLN. Les autres salariés ne sont pas autorisés de communiquer aux médias des informations non publiques liées au Groupe CLN, ni d'avoir avec eux quelque type de contact que ce soit ayant pour effet de divulguer des informations confidentielles de l'entreprise. Ils doivent transmettre toute question posée par les médias à la personne ou au service compétent à cet effet.

## **NORMES DE LA COMPTABILITÉ ET CONTROLE INTERNE**

Le Groupe CLN adopte des standards élevés en matière de planification financière, des systèmes de contrôle et de la comptabilité, en conformité avec les principes comptables, applicables aux sociétés du Groupe CLN et en conformité avec les lois applicables. Dans la mise en œuvre de cette pratique, le Groupe CLN opère avec transparence en suivant les meilleures méthodes de travail qui visent à :

- s'assurer que toutes les transactions sont dûment autorisées, vérifiables et légitimes ;
- s'assurer que toutes les opérations sont effectuées rapidement, correctement enregistrées, comptabilisées et dûment documentées conformément aux normes comptables et aux meilleures pratiques applicables ;
- la livraison en temps opportun de rapports financiers complets, précis, fiables, clairs et compréhensibles ;
- identifier, analyser et gérer les risques en matière de diligence professionnelle, liés à l'ensemble des activités du Groupe CLN ;

- mettre en place des processus métiers rigoureux pour s'assurer que les décisions de gestion (y compris celles relatives aux investissements et aux cessions) reposent sur une analyse économique solide incluant une évaluation prudente des risques et garantissent l'utilisation optimale des actifs de l'entreprise ;
- veiller à ce que les décisions en matière de finances, de fiscalité et de comptabilité soient prises par le bon niveau de Direction et en pleine conformité avec les lois applicables.

Le Groupe CLN considère qu'il est crucial de garantir la transparence de la comptabilité pour chaque transaction réalisée. Par conséquent, le Groupe CLN exige que tous les employés produisent des rapports précis, ponctuels et détaillés portant sur les transactions financières et autres transactions opérationnelles. Les employés doivent tenir des registres véridiques et précis de toutes les transactions financières et opérationnelles, accompagnées des pièces justificatives adéquates. La tenue irrégulière des registres comptables serait une violation du présent Code et considérée comme illégale dans quasiment toutes les espaces juridiques. Il est ainsi interdit à tout employé de se comporter sans rigueur ou d'omettre des détails avec risque d'entraîner une production des informations inexacts ou incomplètes, notamment :

- l'enregistrement de fausses transactions ;
- l'enregistrement inexact ou pas suffisamment documenté de transactions ;
- l'absence d'enregistrement des engagements, y compris des garanties susceptibles de générer des responsabilités ou des obligations pour les sociétés du Groupe CLN.

### **MISE EN ŒUVRE ET GARANTIES**

Le Groupe CLN s'engage à atteindre les standards d'excellence les plus élevés au niveau des pratiques relatives à la responsabilité morale, sociale et opérationnelle. Le présent Code définit les attentes du Groupe CLN vis-à-vis des administrateurs, dirigeants, employés et autres tierces parties avec lesquelles le Groupe entretient une relation d'affaires. Il précise également les responsabilités qu'ils doivent assumer pour respecter ces politiques. Les directions générales des Divisions du Groupe CLN ont la responsabilité de s'assurer que ces attentes soient comprises et mises en pratique par les collaborateurs. La direction doit également s'assurer que les engagements du présent Code soient mis en œuvre au niveau de la Division.

Le Groupe mettra en œuvre des formations axées sur le présent Code et ses valeurs dans toute l'organisation.

Le Groupe CLN encourage les employés à solliciter le département ressources humaines de l'entreprise concernant toute situation relative au présent Code, susceptible de poser problème, et demander les conseils pour comportements à adopter.

Toutes les demandes de clarification recevront une réponse rapide sans risque pour collaborateur de subir des représailles, même indirectement.

Des sanctions éventuelles pour violation du présent Code, proportionnelles à la situation, seront adoptées par le supérieur hiérarchique, en lien avec le service des ressources humaines de la société concernée, conformément aux lois locales applicables et aux contrats de travail avec l'entreprise.

Toute forme de représailles contre une personne qui signalerait, de bonne foi, d'éventuelles violations au présent Code, ou qui demanderait des clarifications sur les procédures d'application du Code lui-même, constitue une violation. Le comportement accusant d'autres employés d'avoir enfreint le Code, en sachant qu'une telle violation n'existe pas, constitue également une violation du Code.

Toute violation du présent Code est susceptibles d'entraîner des poursuites judiciaires, une cessation de toute relation de confiance entre le Groupe CLN et le salarié concerné ainsi que des conséquences contractuelles et statutaires relatives à la relation du travail telles que prévues par les règlements locaux.

Toute exception aux principes exposés dans le présent Code d'Éthique et aux règles en résultant, même partielle et limitée dans le temps et la nature, peut être autorisée exclusivement pour des raisons sérieuses et justifiées et uniquement par le Conseil d'Administration de C.L.N. COILS LAMIERE NASTRI S.p.A. en tant qu'instance dirigeante du Groupe.

Les remarques et demandes d'informations  
peuvent être adressées à :

CLN S.p.A.  
Corso Susa 13/15  
10040 Caselette (TO) Italie

[info@gruppocln.com](mailto:info@gruppocln.com)

[www.gruppocln.com](http://www.gruppocln.com)