



---

## CODE ETHIQUE

---

**ICAS S.p.A. – Industrica Canavesana Attrezzature Speciali**  
Stradale Torino 288 – 10015 S. Bernardo d'Ivrea (TO) ITALIA  
Tel: +39 0125.631121 / 4 linee r.a. | Fax: +39 0125.230519  
E-mail: [icas@icasmuselet.it](mailto:icas@icasmuselet.it)  
[www.icasmuselet.it](http://www.icasmuselet.it)



## PREMISSE

---

Le Code Ethique est une charte des droits et des devoirs moraux qui définit la responsabilité éthico-sociale de tous les participants à l'organisation de la gestion des affaires et des activités de l'entreprise valable pour les collaborateurs d'ICAS S.p.A., les associés, les employés et les parties intéressés.

Le Code Ethique est un moyen efficace pour éviter les comportements irresponsables ou illégaux de la part de qui agit au nom ou pour le compte de la société car il introduit une définition claire et explicite des propres responsabilités éthiques envers tous les sujets impliqués directement ou indirectement dans les activités de l'entreprise (clients, fournisseurs, associés, citoyens, employés, collaborateurs et quiconque soit intéressé à l'activité de l'entreprise).

Le Code Ethique est l'instrument principal pour la mise en place de l'éthique à l'intérieur de l'entreprise, afin de clarifier et de définir l'ensemble des principes auxquels devront se conformer ses destinataires dans leurs rapports réciproques ainsi que dans les relations avec les personnes portant un intérêt réciproque envers l'entreprise. Les destinataires sont pour autant appelés aux respects des valeurs et des principes du Code Ethique et sont tenus à garantir et à assurer, par leur propre comportement, la dignité et l'image de la ICAS S.p.A. mais également l'intégrité de son patrimoine économique et humain.

Toutefois le Code Ethique ne remplace et ne prime pas sur les lois en cours et sur le Contrat Collectif National du Travail en vigueur.

La ICAS S.p.A. à l'intention, à travers le Code Ethique de :

- Définir et de préciser les valeurs et les principes éthiques généraux qui sont à la base de la propre activité et des propres rapports avec les clients, les fournisseurs, les associés, les employés, les collaborateurs, les administrations publiques et tous les autres sujets impliqués dans les activités de l'entreprise.
- Officialiser la promesse de se comporter sur les principes éthiques suivants : la probité, l'intégrité et la parité, la protection de la personne, la protection de l'environnement, l'assiduité, la transparence, l'honnêteté, la confidentialité, l'impartialité, la protection de la santé.
- Réaffirmer l'engagement à protéger les intérêts légitimes des propres associés.
- Indiquer à ses propres employés, collaborateurs et administrateurs les principes de comportement, les valeurs et les responsabilités qui doivent être respectées durant le travail.
- Préciser les moyens pour la mise en oeuvre. La mise en oeuvre des principes contenus dans le Code Ethique est livrée au directeur général à qui est confié le devoir de transmettre la connaissance et la compréhension du Code Ethique dans l'entreprise, de surveiller l'effective mise en place des principes contenus dans celui-ci, de recevoir les déclarations au sujet d'infraction et d'évaluer les mesures à adopter.
- Définir la méthode de réalisation grâce à :
- L'analyse de la structure de l'entreprise pour trouver des objectifs et des sujets impliqués dans l'activité de l'entreprise ;



- La discussion interne pour trouver des principes éthiques à poursuivre, les normes éthiques pour les relations de l'entreprise avec ses différents interlocuteurs, les standards éthiques de comportement ;
- L'adoption de l'organisation de l'entreprise aux principes du Code Ethique. En particulier, en donnant de l'importance à l'activité formative sur l'éthique pour faire connaître à tous les sujets impliqués l'existence du Code Ethique et d'en assimiler le contenu. Le dialogue et la participation sont essentiels pour faire partager par tout le personnel les valeurs présentes dans ce document.

## LA MISSION

---

ICAS S.p.A. a comme mission d'être le producteur et distributeur de muselets le plus efficace, orienté vers le marché, la qualité et la sécurité du produit/service, ayant pour objectif de créer des biens pour les actionnistes, de satisfaire les clients et de valoriser tout son personnel.

Donc, l'objectif d'ICAS S.p.A: est celui de fournir un produit/service constant et cohérent avec les attentes et les intérêts dont ils sont directement porteurs : tous les sujets impliqués directement ou indirectement dans l'activité de la société, les usagers publics ou privés, les employés, les associés, les fournisseurs, tout comme les institutions qui veillent sur son activité et sur son oeuvre, doivent s'efforcer d'améliorer continuellement le niveau de performance et d'efficacité.

La société ICAS S.p.A. est consciente que la réalisation de sa mission ne peut toutefois en aucun cas aller à l'encontre du respect absolu des lois et des principes de loyauté, de rectitude, d'intégrité, d'honnêteté et de bonne foi qui caractérisent notre propre action.

La société ICAS S.p.A. s'engage à adopter un système de gestion qui garantit la qualité, la sécurité alimentaire, la gestion des aspects environnementaux et la réalisation de ses objectifs et des étapes mises en action pour contribuer à une amélioration continue de ses propres prestations dans le plus grand respect des obligations imposées par la législation en vigueur.

### Equité

Pour les décisions qui influencent les relations avec ses clients et ses fournisseurs, la gestion du personnel ou l'organisation du travail, l'entreprise évite toute forme de discrimination sur la base de l'âge, du sexe, de la sexualité, de l'état de santé, de la race de la nationalité, des opinions politiques ou du credo religieux de ses interlocuteurs.

### Honnêteté

Dans le cadre de leur activité professionnelle, les employés sont tenus de respecter avec assiduité les lois en vigueur, le code éthique et les règlements internes. En aucun cas la recherche des intérêts peut justifier une conduite malhonnête.

### Probité en cas de possibles conflits d'intérêt

Quelles que soient les activités menées toutes situations où les sujets concernés dans la transaction sont, ou peuvent même seulement sembler, en conflit d'intérêt sont rigoureusement à éviter.



### Confidentialité

ICAS assure la confidentialité des informations en leur possession. En outre, les employés ne doivent en aucun cas utiliser les informations confidentielles à des fins qui ne sont pas liées à leur activité.

### Relation avec les actionnaires

ICAS crée les conditions parfaites afin que la participation des actionnaires aux décisions qui sont de leur compétence soit divulguée, réfléchie et favorise la parité des informations.

## LES RESSOURCES HUMAINES

---

Les employés d'ICAS sont un facteur indispensable pour le succès. Pour cette raison ICAS garantit et valorise les ressources humaines grâce à des formations continues ayant pour but d'améliorer et de faire croître le patrimoine intellectuel de chaque employé. ICAS s'engage à ne pas exploiter le travail juvénile.

ICAS donne une très grande importance à tous ceux qui œuvrent à l'intérieur de la société, favorisant ainsi le développement de l'entreprise, car c'est vraiment grâce aux ressources humaines que ICAS est capable de fournir, de développer, d'améliorer et de garantir une gestion optimale de ses services.

### Principes déontologiques

ICAS S.p.A. :

- S'engage à fournir des conditions de travail garantissant la protection de l'intégrité psico-physique et de la santé des employés et à respecter leur propre morale, en évitant les discriminations, les contraintes illicites et les désagréments indus.
- Adopte des critères de mérite et de compétence dans tous les cas strictement professionnels pour toutes décisions relatives aux relations de travail avec ses propres employés et ses collaborateurs externes. Les pratiques discriminatoires durant la sélection, l'embauche, la formation, la gestion, le développement et la rémunération du personnel, tout comme toutes formes d'injustice et de favoritisme sont expressément interdites. Chaque embauche ou promotion doit être effectuée en respectant exclusivement des critères de mérite et de compétence.
- Demande aux chefs de bureau et à tous les collaborateurs, chacun dans leur propre compétence, d'adopter des comportements cohérents avec les principes ci-dessus énumérés, pour une concrète application. Partant du principe du respect des lois et des contrats en matière des droits du travail, aux employés il est requis professionnalisme, dévouement, loyauté, esprit de collaboration et un respect réciproque.

Le sens qui caractérise le contexte dans lequel l'entreprise se meut demande le choix d'un comportement transparent. Le principal facteur de succès est obtenu grâce à la contribution professionnelle et organisatrice de toutes nos ressources humaines utilisées.



Chaque employé ou collaborateur de ICAS S.p.A. :

- Axe son œuvre vers le professionnalisme, la transparence, la rectitude et l'honnêteté en contribuant avec ses collègues, ses supérieurs et les collaborateurs à la quête des objectifs communs.
- Gère son propre travail, quel que soit le niveau de responsabilité de son rôle, avec le maximum d'efficacité, en se conformant aux dispositions opératives octroyées par sa hiérarchie ;
- Adapter ses propres comportements internes et externes aux principes et aux valeurs de ce Code, en ayant conscience de la responsabilité du respect que ICAS S.p.A. prêtant durant l'exercice de ses fonctions, en particulier en respectant toutes les indications et dispositions de l'entreprise en termes de sécurité du travail dans le respect des normes en vigueur ;
- Adopte, dans les rapports avec ses collègues, des comportements fondés sur les principes d'une coexistence civilisée et d'une complète collaboration et coopération ;
- Considère la confidentialité le principe vital de l'entreprise.

Le respect des lois et des règlements en vigueur est une obligation spécifique et responsable :

- Toute violation – réalisée dans le cadre de l'entreprise – de toutes lois ou de règlements ou bien de ce Code ;
  - Chaque acte d'oubli, de falsification ou de négligence dans la gestion de la comptabilité ou dans la sauvegarde des documents sur lesquels se base le livre de compte ;
  - D'éventuelles irrégularités ou dysfonctionnements dus à la gestion et à la façon d'exercer sa tâche, avec la certitude qu'aucun genre de rétorsion ne sera prise en son encontre.
- Il est interdit aux employés :
    - De rechercher des intérêts personnels au détriment de l'entreprise ;
    - D'utiliser le nom et la réputation d'ICAS S.p.A. à des fins privées, de même que l'exploitation à des fins personnelles de la position exercée au sein de l'entreprise ICAS S.p.A. et des informations acquises durant la durée du contrat de travail ;
    - De tenir une attitude qui peut nuire à la société ;
    - D'utiliser à mauvais escient les biens sociaux ;
    - De consommer et d'utiliser irrationnellement les moyens et les ressources ;
    - De divulguer à tiers ou à des fins personnelles ou de façon impropre des informations et des nouvelles concernant ICAS S.p.A. ;
    - D'accomplir des fonctions professionnelles – même gratuitement – en contraste ou en cohérence avec la société.

Ils doivent éviter toutes situations créant un conflit d'intérêt même apparent avec la société, et quoi qu'il en soit signalé aux responsables hiérarchiques la survenue d'une telle situation :

L'employé est tenu à informer son responsable des intérêts financiers ou pas dont lui-même, sa famille, ses relations ou des personnes avec lesquelles il a collaboré moyennant rétribution, ont une activité liée au bureau. Dans tous les cas ci-dessus énumérés, l'employé s'abstiendra de participer à cette précise activité.



Dans le cadre de l'activité professionnelle l'employé ne fréquentera aucune personne ou représentant d'entreprise ayant une procédure contentieuse en cours avec ICAS S.p.A.

L'employé dans l'accomplissement de ses tâches assurera un comportement impartial avec tous ceux qui auront des contacts avec ICAS S.p.A.

Il n'acceptera pas ni ne tiendra compte des recommandations ou des signalements, quelle qu'en soit la nature, quelle qu'en soit la forme, pour le bien ou au détriment des sujets avec lesquels il sera en contact pour des raisons propres à son travail.

L'interruption ou la cessation du contrat de travail avec la société, indépendamment de la cause, ne justifie en aucun cas la divulgation d'informations réservées ou l'expression de commentaires qui puissent causer un préjudice à l'image ou aux intérêts de la société.

Les employés sont tenus d'utiliser les biens mis à leur disposition en respectant leur utilisation et de façon à en préserver le bon fonctionnement.

L'employé n'utilisera pas à des fins personnelles les fournitures de bureau, les ordinateurs, les photocopieuses ou tout autre matériel dont il dispose pour les besoins de son travail.

Sauf cas exceptionnels, dont il avertira son responsable, l'employé n'utilisera pas les lignes téléphoniques de l'entreprise pour effectuer des appels personnels et il limitera au minimum indispensable la réception d'appels personnels sur les lignes de l'entreprise. Partant du principe qu'il est formellement interdit de fumer sur le lieu de travail, interdiction signalée par des écriteaux spécifiques, ICAS S.p.A. dans la situation de promiscuité sera particulièrement attentive à la nécessité pour les employés de ne pas avoir de contact avec la "fumée passive".

### **Intégrité de l'autorité**

ICAS prétend que tous ses collaborateurs exercent leur autorité de façon équitable et correcte en évitant tout abus. En particulier, ICAS garantit que l'autorité ne se transforme pas en exercice du pouvoir préjudiciable à la dignité et à l'autonomie de l'employé et que le choix de l'organisation du travail préserve sa propre valeur.

### **Transparence et exhaustivité de l'information**

Les collaborateurs sont tenus de donner des informations complètes, transparentes, compréhensibles et soignées. En particulier, dans le libellé d'éventuelles contrats, le personnel doit préciser soigneusement au contractant toutes les informations de façon claire et compréhensible.



### **Intégrité et équité dans la gestion et éventuelle renégociation des contrats**

Il est à éviter que dans les rapports existants, que ce soit au non ou pour le compte d'ICAS, cherche à profiter des lacunes contractuelles, ou d'évènements imprévus, pour renégocier un contrat dans le seul but de profiter de la position d'infériorité ou de faiblesse dans laquelle s'est trouvé l'interlocuteur.

### **Qualité des services et des produits**

ICAS pense à la satisfaction de ses clients avant tout et oriente son activité dans ce but. ICAS emploie et dirige ses activités pour porter au niveau maximal ses propres standards de qualité que cela soit pour ses services ou ses produits, garantissant toujours un bon rapport qualité/prix et respectant les conditions prévues par la législation pour la sécurité alimentaire.

### **Concurrence loyale**

ICAS à l'intention de garantir une concurrence loyale en s'abstenant de faire preuve de comportements collusoires, prédateurs et d'abus de position dominante.

### **Protection environnementale**

ICAS s'engage à améliorer l'impact environnemental de sa propre société et à éviter les dangers pour l'environnement dans le respect des normes légales.

## **LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE**

---

Les organes sociaux de l'entreprise, pleinement conscients de leurs propres responsabilités, s'inspirent des principes contenus dans ce Code de comportement, basant leur propre activité sur des valeurs comme l'honnêteté, l'intégrité dans la poursuite des objectifs de la société, la loyauté, la correction, le respect des personnes et des règles, la collaboration réciproque.

Le conseil d'administration s'efforce de gérer responsablement la société et poursuit plusieurs objectifs ayant pour but de valoriser la société ; l'effort des conseillers est l'exécution des fonctions qui leur sont attribuées par le statut. La collaboration entre eux se base sur un système de partage des objectifs stratégique propres à la mission d'ICAS S.p.A., dans laquelle les différents rôles de gestion, coordination, orientation et contrôle se trouvent en parfaite harmonie.

Il incombe à chaque individu d'évaluer les situations de conflit d'intérêt ou d'incompatibilité de fonction, de tâches et de position à l'extérieur comme à l'intérieur de la société. Tout le CDA est tenu d'utiliser le maximum de rigueur dans la considération de telles circonstances, au profit d'un rapport transparent et fructueux par rapport aux sujets impliqués dans l'activité de l'entreprise, les administrations, les associés et les usagers.

Aux membres des organes sociaux il est requis :

- Un comportement basé sur l'autonomie et l'indépendance fournissant des informations correctes ;
- Un comportement basé sur l'intégrité, la loyauté et le sens des responsabilités envers la société ;
- Une participation assidue et avisée ;



- La conscience du propre rôle ;
- Le partage des objectifs et l'esprit critique afin de garantir à la société une contribution personnelle significative.

Une déclaration justifiée d'opinion divergente ne peut en aucun cas aller à l'encontre de l'image, du prestige et des intérêts de la société qui sont de la responsabilité des organes de direction de défendre et de promouvoir. D'éventuelles interview, déclarations et toute intervention en public doivent se dérouler en totale cohérence avec ces principes.

Les informations reçues sur le plan professionnel sont confidentielles et leur utilisation à des fins non réglementaires avec les fonctions recouvertes par chaque Conseillé ou Président est interdite.

Les accords de loyauté et de confidentialité souscrits en acceptant la fonction engagent les personnes appartenant au CDA, même après la rupture de contrat avec la société.

### **Relations hiérarchiques**

Le comportement de chaque Chef de bureau doit s'aligner sur les valeurs du Code Ethique et doit être d'exemple pour ses propres collaborateurs.

Les chefs de bureau doivent instaurer avec leurs collaborateurs des relations basées sur le respect réciproque et propice à une coopération fructueuse, favorisant le développement de l'esprit d'appartenance à ICAS S.p.A. L'ardeur des employés et le développement des valeurs de la société "de façon à consentir l'intériorisation et le partage" sont essentielles : de ce point de vue on a comme but la mise en place et le maintien d'un réseau d'informations correctes, valables et encourageantes capable de donner à l'employé la perception du service rendu à l'entreprise de la part de toutes les ressources impliquées.

Chaque responsable doit soutenir la croissance professionnelle des employés qui lui sont affectés, en tenant compte des aptitudes personnelles de chacun lors de l'attribution des tâches, afin d'être opérationnel au maximum. Il est garanti de la même manière à tous les employés les mêmes possibilités de démontrer les propres capacités professionnelles.

Chaque responsable prête l'attention nécessaire et, où cela est possible et propice, donne suite aux propositions ou aux requêtes de ses collaborateurs, dans l'optique d'une qualité optimale, visant à favoriser une fervente participation aux activités de l'entreprise.

Il management doit encourager une démarche positive à la fonction de contrôle, dans une perspective de pleine collaboration cohérente avec le sens d'appartenance à ICAS S.p.A. qui entend le favoriser auprès de tous ses employés.

Le système des contrôles contribue à améliorer l'efficacité des processus de l'entreprise ; il est donc l'objectif commun à tous les niveaux de la structure organisatrice de contribuer à son bon fonctionnement,



avant tout au moyen du respect rigoureux des procédures internes, de façon à permettre l'identification la plus aisée des points de responsabilité.

Aux collaborateurs (internes et externes) il est demandé de respecter les principes contenus dans le Code.

La rémunération à verser doit être proportionnelle à l'emploi indiqué dans le contrat et les paiements ne pourront pas être effectués à une personne différente du cocontractant, ni dans un tiers pays différent de celui des contreparties.

## **RELATIONS AVEC L'EXTERIEUR**

---

### **Relation avec les administrations**

Dans le total respect des rôles et des fonctions respectives, ICAS S.p.A. entretient des relations et des rapports avec les administrations, les autorités de contrôle et de vigilance, les pouvoirs publics, les pouvoirs et les administrations locales, les organismes de droits publics.

Les relations avec les pouvoirs publics doivent être basées sur la clarté, la transparence, le professionnalisme, sur la reconnaissance des rôles respectifs et des structures organisatrices, aux fins même d'une confrontation positive destinée au respect substantiel de la réglementation adéquat.

Les fonctions de l'entreprise compétente maintiennent les relations nécessaires avec les administrations. A tous les employés il est demandé de respecter les mêmes principes de transparence, d'observance aux exigences et à la collaboration avec l'administration.

Dans les relations avec les fonctionnaires publics les employés doivent avoir un comportement extrêmement correct et intègre et doivent même éviter de donner l'impression de vouloir influencer de façon inappropriée les décisions ou de demander des traitements de faveur.

A ce propos ICAS prend des précautions nécessaires et des mesures adéquates pour prévenir de tels comportements de la part de qui agit en son nom ou pour son compte et qui peuvent représenter une corruption de fonctionnaire ou d'officier public. D'autre part les présents, les actes de courtoisie et d'hospitalité à des fonctionnaires ou à des officiers publics sont interdits, à moins qu'ils ne soient de valeur modique ou modeste et en tout cas tel à ne pas compromettre l'intégrité et la réputation d'une des contreparties ni de pouvoir être interprété comme un acte pour obtenir des avantages illicites ou indus et/ou de façon inappropriée.

De la même manière, dans les relations avec les fonctionnaires, avec lesquels les employés entrent en contact pour des raisons de travail, ils ne doivent pas accepter de rémunération, de récompenses ou de traitements de faveur ayant une valeur autrement que symbolique ; il incombe à l'employé l'obligation d'informer son responsable hiérarchique d'un cadeau reçu dans ce sens.



### **Relations avec les clients et les fournisseurs**

Rectitude, professionnalisme, efficacité, sérieux et fiabilité constituent la base pour l'instauration d'une bonne relation même avec les fournisseurs et les collaborateurs externes, dont le choix est fait en fonction d'une évaluation basée sur des éléments de référence objectifs.

Les employés d'ICAS S.p.A. sont dans l'obligation d'assurer les mêmes opportunités aux entreprises de fournitures possédant les critères nécessaires.

La sélection des fournisseurs et la définition des conditions d'achat, doivent être basées sur l'évaluation objective de la qualité, de l'utilité, du prix des biens et des services requis, de la capacité de la contrepartie de fournir et de garantir en temps utile les biens et les services appropriés aux exigences d'ICAS S.p.A., ainsi que son intégrité et sa solidité.

ICAS S.p.A. est disposé à rechercher des solutions amicales aux problèmes qui peuvent naître avec l'établissement dans la perspective de surmonter les différends et de parvenir à une conciliation. Dans le même esprit ICAS S.p.A. envisage sa relation avec ses fournisseurs et ses collaborateurs externes ; en outre les employés sont tenus de signaler rapidement aux services compétents la survenue d'éventuels problèmes majeurs afin d'adopter les meilleures dispositions à prendre à chaque fois.

Dans les relations avec les clients, les fournisseurs ou toute autre personne avec qui ils entrent en contact pour des raisons de travail la haute hiérarchie et les employés ne peuvent pas accepter de rémunération, de présents ou de traitement de faveur ayant une valeur plus que symbolique ; les employés sont tenus d'informer leur propre responsable hiérarchique des cadeaux reçus en tel sens. Pareillement, il est interdit d'offrir des présents ou des traitements de faveurs ayant une valeur plus que symbolique ou de verser des rémunérations indues et en tout cas sans rapport avec les normales relations de courtoisie, dans l'intention de favoriser illégalement les intérêts d'ICAS S.p.A.

### **POLITIQUE D'INFORMATION**

---

L'information vers l'extérieur doit être ponctuelle, véridique et transparente.

Les relations avec les organismes d'information sont confiées aux responsables compétents ou à des conseillers externes. De même il est nécessaire d'obtenir un accord préalable des responsables compétents pour représenter les points de vue et l'activité d'ICAS S.p.A. sous toutes ses formes et occasions.

La circulation interne des informations est limitée aux personnes qui ont un intérêt réel pour l'entreprise de les connaître ou de les utiliser, ces derniers doivent s'abstenir d'en parler sans raison valable et dans des lieux non appropriés, cela pour en éviter une divulgation involontaire.

La divulgation à des tierces personnes d'informations réservées et en tout cas pour une utilisation interne demande une autorisation au responsable, dans le respect des procédures de l'entreprise.



La sauvegarde du patrimoine social inclut la conservation et la protection des biens matériels et intellectuels de la société, tout comme les informations et les données de propriété de la société, dont les employés prennent connaissance en raison de leur travail. A cause de l'importance stratégique de ces informations, il est nécessaire de les partager correctement pour permettre la réalisation des objectifs communs aux différentes tâches, sachant toutefois que la diffusion non autorisée, la falsification, l'utilisation impropre ou la perte peuvent porter des préjudices à ICAS S.p.A. et à ses actionnaires.

La société met à la disposition des actionnaires (communes et communautés montagnardes associées) les informations adéquates moyennant un flux de communication rapide grâce à notre site internet ainsi que, quand cela est nécessaire, grâce à des communiqués de presse ou à des réunions.

## APPLICATION DU CODE

---

### Contrainte

L'application des normes du Code Ethique est un élément essentiel aux engagements souscrits par les employés au sens et pour les effets visés aux articles 2104 et 2106 du Code Civil. Dans le contrat de travail est incluse l'obligation de se conformer à ce Code. La violation des clauses du Code Ethique de la part des partenaires (employés et collaborateurs) constitue une entorse au contrat de travail et pourra entraîner, selon les cas :

- L'application de sanctions et de mesures disciplinaires prévues par les Contrats Collectifs adéquats ;
- La résiliation du Contrat de Travail ;
- L'application d'une sanction ;
- Des dommages et intérêts.

### Services de référence

Personne ne doit envisager d'ignorer les normes même pour le bien-être de l'entreprise.

En outre, personne à l'intérieur de la société a l'autorité de donner des ordres ou des consignes qui vont à l'encontre de ce Code.

Chaque collaborateur ou employé est tenu de signaler immédiatement :

- D'éventuelles infractions au Code ;
- Chaque requête de violation de celui-ci, provenant de quiconque, au propre chef de service ou autrement directement au responsable compétent.

Le président directeur général :

- Assure une divulgation optimale du Code Ethique envers les salariés (employés et collaborateurs), les fournisseurs et les associés apportant une aide nécessaire à la compréhension des modalités qui y figurent ;
- Il opte pour les meilleures formes d'information pour mieux faire connaître et mettre en œuvre le Code ;



- Il participe au choix des critères et des procédures destinés à réduire le risque de violation du Code, collaborant au cas par cas avec les responsables compétents ;
- Il effectue les vérifications indispensables dans l'ordre et à chaque violation du Code, même si cela sera du ressort du responsable compétent de prendre des sanctions inéluctables.
- Il supervise périodiquement l'état d'application du Code au sein de la société.