Codice di condotta

8/12/2022

Indice

Messaggio del Presidente e CEO 2
Introduzione 3
Chargeurs, un leader mondiale con un DNA di eccellenza 4
Un Codice di condotta al servizio del nostro modello sostenibile 5
Un Codice che coinvolge e protegge i nostri stakeholder 6
Un approccio etico collettivo 7
Principi di azione che riflettono le nostre convinzioni 9
Coltivare l'eccellenza per i nostri clienti 10
Valorizzare i talenti e offrire un ambiente di lavoro soddisfacente 11
Agire positivamente nei confronti delle comunità locali 14
Agire in modo responsabile nei confronti dei nostri partner commerciali 15
Tutelare l'ambiente 16
Prevenzione e lotta alla corruzione 17
Proteggere il patrimonio del Gruppo 19
Costruire un rapporto di fiducia con i nostri azionisti 21
Rispetto delle regole del commercio internazionale 22
Rispetto del Codice di condotta 23
Cosa fare in caso di dubbio? 24
Utilizzo del sistema di whistleblowing 25
Cosa succede in caso di mancato rispetto del Codice? 27
Allegati 28
Carta in favore della diversità e della lotta alla discriminazione 29
Procedura per i doni 31
Procedura di whistleblowing 32
Conflitti di interesse 38

Messaggio del Presidente e CEO

Da oltre 150 anni, Chargeurs opera al servizio dei propri clienti, migliorando costantemente le proprie prestazioni in campo industriale, ambientale e sociale. La straordinaria longevità del nostro Gruppo si basa sulla forza del suo modello di business, sull'immutabilità dei suoi valori e sul suo specifico DNA imprenditoriale.

Pietra angolare della nostra cultura dell'integrità, il Codice di condotta del gruppo Chargeurs formalizza i principi e i requisiti etici che ci consentono di condividere un progetto ambizioso, sostenibile e costantemente innovativo. Il Codice definisce diritti e doveri essenziali per il nostro successo. La quotidiana e collettiva realizzazione di questi impegni nasce dalla responsabilità di tutti i nostri dipendenti e dalle nostre esigenze di integrità.

Il nostro Codice di condotta tiene conto dell'evoluzione delle leggi e dei regolamenti, in particolare in materia di lotta alla corruzione. Ma al di là del quadro normativo, che siamo tenuti a rispettare ovunque si svolga la nostra attività, esso riflette una profonda convinzione: il rispetto dell'etica più rigorosa è un dovere fondamentale nei confronti dei nostri dipendenti, dei nostri clienti, dei nostri azionisti e di tutti i nostri stakeholder. Ed è inoltre la nostra migliore protezione in un mondo particolarmente complesso.

Tutti noi, uomini e donne del Gruppo, siamo protagonisti di questo approccio etico. Per questo, abbiamo gettato le basi della nostra politica di compliance, all'interno della quale un sistema di whistleblowing, accessibile ai nostri dipendenti e partner commerciali, consente a tutti di segnalare qualsiasi violazione dei nostri principi e di adottare le misure necessarie. Questo sistema deve essere utilizzato in buona fede, con misura e senza contropartite finanziarie dirette, affinché costituisca uno strumento positivo del nostro approccio etico.

Proteggere il nostro Gruppo e il suo sviluppo futuro è una responsabilità comune. Conto su ognuno di voi per fare propri gli impegni contenuti in questo Codice e per applicarli alla pratica quotidiana.

Michaël Fribourg
Presidente e CEO

Introduzione

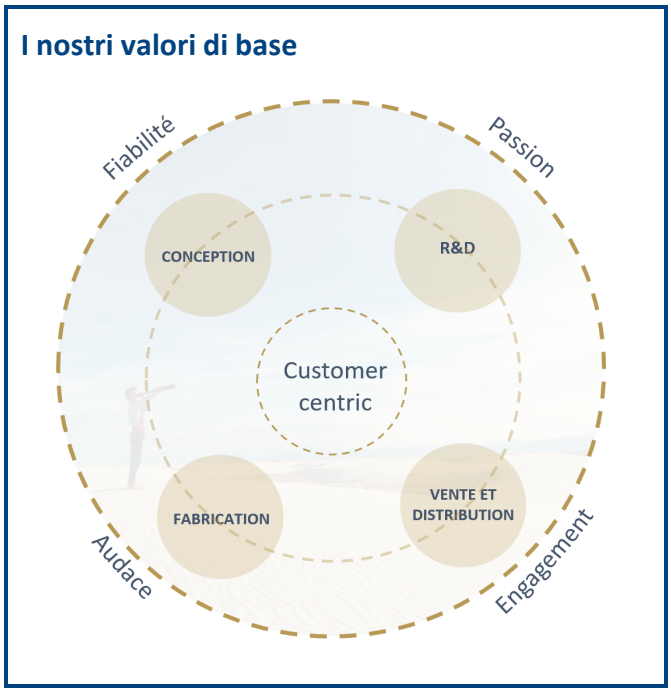
Chargeurs, un leader mondiale con un DNA di eccellenza

Forte di un portafoglio di attività in costante evoluzione, Chargeurs è un leader globale nei servizi industriali tecnologici ad alto valore aggiunto, che opera in mercati di nicchia e che offre ai suoi clienti BtoB e BtoC soluzioni integrate e personalizzate.

Forte di oltre 150 anni di storia, il gruppo Chargeurs conta quasi 2.500 dipendenti in cinque continenti, suddivisi in tre segmenti di attività:

- **Tecnologie**: soluzioni per materiali di alta gamma e tessuti tecnici, per le industrie del lusso e della moda;
- **Lusso**: marchi iconici per gli accessori e la pelletteria, prodotti di alta gamma per la cura della persona, nonché competenze in materia di design e "visitors' experience" per siti culturali di prestigio mondiale;
- **Diversificazione**: un potenziale di ulteriore valore aggiunto per gli altri asset del Gruppo.

Nei suoi 150 anni di esistenza, il Gruppo ha sviluppato un DNA di eccellenza, che è alla base della sua cultura distintiva. Un patrimonio che si basa su quattro valori fondamentali: **Affidabilità, Passione, Audacia e Impegno.**



Fiabilité	Affidabilità
Passion	Passione
Engagement	Impegno
Audace	Audacia
Conception	Progettazione
R&D Vente et distribution Fabrication	R&S Vendite e distribuzione Produzione
Customer Centric	Customer Centric

Un Codice di condotta al servizio del nostro modello sostenibile

Il nostro Codice di condotta è l'elemento fondante del nostro approccio etico. Dalla sua prima edizione nel 2017, il Codice rappresenta lo strumento che formalizza il complesso di valori, principi e regole in vigore all'interno del gruppo Chargeurs.

Condividere un quadro etico comune

Il gruppo Chargeurs attribuisce grande importanza all'adozione e alla promozione di un comportamento etico da parte dei suoi membri.

Il Codice di condotta del gruppo Chargeurs punta a:

- promuovere un comportamento etico;
- definire le regole, le pratiche e i principi del Gruppo in termini di etica, responsabilità sociale e rispetto dell'ambiente;
- garantire che tutti i nostri dipendenti ne siano consapevoli e li rispettino, nel loro operato e nei rapporti con i nostri partner.

Il Codice è completato da politiche e procedure, citate nelle sue pagine e consultabili presso il sito intranet del Gruppo. Esse specificano le linee di condotta da adottare in determinate situazioni.

Questa nuova versione è stata presentata al Comitato di revisione del Gruppo e approvata dal Consiglio di amministrazione in data 14/12/2022. È stata inoltre presentata al Comitato etico del Gruppo.

Un Codice basato su standard internazionali

Il Codice si basa in particolare su:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- il Global Compact delle Nazioni Unite;
- i Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani;
- i principi del Global Compact delle Nazioni Unite, a cui il Gruppo ha rinnovato la propria adesione ogni anno dal 2017;
- le Linee Guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali;
- le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Un Codice integrato nella nostra organizzazione

Il Codice è destinato ad integrare le normative locali esistenti. Le attività delle società controllate del Gruppo sono organizzate in conformità alle leggi e ai regolamenti dei Paesi in cui hanno sede e i dipendenti sono responsabili del rispetto di tali leggi e regolamenti, nonché dei principi enunciati nel Codice.

Un Codice che coinvolge e protegge i nostri stakeholder

I principi di condotta enunciati nel presente Codice si applicano a tutti i dipendenti di Chargeurs, nelle varie società del Gruppo.

Il gruppo Chargeurs distribuisce il proprio Codice di condotta, sottoscritto da tutti i CEO delle linee di business, ai propri dipendenti e partner. Il Codice di condotta è disponibile presso il sito web e nella rete intranet del Gruppo, in francese (come documento di riferimento in Francia) e in inglese (come documento di riferimento negli altri Paesi).

Il Codice di condotta è destinato a essere tradotto più ampiamente, in modo che il maggior numero possibile di dipendenti e partner possa leggerlo nella propria lingua madre.

I dipendenti del gruppo Chargeurs

Tutti i dipendenti del gruppo Chargeurs e delle sue entità sono tenuti a rispettare i principi di condotta definiti nel presente Codice.

Al fine di comprendere e attuare appieno i principi enunciati nel Codice, il nostro personale (in particolare i dipendenti esposti a rischi etici) segue regolarmente corsi di formazione dedicati ai seguenti temi:

- etica e anticorruzione, attraverso una presentazione del quadro normativo ed esercizi di role-playing;
- prevenzione e individuazione dei rischi legati ai diritti umani, nella nostra catena del valore.

Ogni entità del gruppo Chargeurs deve:

- stabilire relazioni esemplari con i propri dipendenti;
- incoraggiare i propri dipendenti ad agire, in ogni circostanza, con serietà, correttezza, responsabilità, integrità e rispetto della sostenibilità;
- promuovere gli impegni di carattere etico del Gruppo presso i propri partner (fornitori, distributori, subappaltatori, ecc.).

I partner del gruppo Chargeurs

Chargeurs distribuisce il Codice di condotta ai propri partner. Il Gruppo si aspetta che essi condividano gli stessi elevati standard di etica e conformità.

Un approccio etico collettivo

Chargeurs si è dotata di una struttura di governance adatta alle sue realtà operative, per garantire il rispetto dei principi e dei valori presentati nel suo Codice di condotta.

Il Presidente e CEO e il Consiglio di amministrazione

Definiscono l'approccio etico del Gruppo e ne sono i garanti.

Il Comitato etico

Composto dal Chief Compliance Officer del Gruppo e da tre membri esterni al Gruppo, con la partecipazione del Presidente e CEO del Gruppo, il Comitato è responsabile di:

- definire e raccomandare al Consiglio di Amministrazione le best practice di governance e di etica;
- supervisionare e controllare la corretta applicazione del Codice di condotta;
- fornire un parere consultivo sulle procedure adottate dal Gruppo;
- esprimere la propria posizione su casi critici, che verranno sottoposti dal Chief Compliance Officer o dal Presidente e CEO;
- indagare sui casi di whistleblowing e decidere dei provvedimenti da adottare in merito.

I membri esterni, nominati dal Presidente e approvati dal Consiglio di amministrazione per un periodo di due anni, sono selezionati in base al loro prestigio, alla loro indipendenza e al loro attaccamento ai valori umani.

Il Chief Compliance Officer

In qualità di membro del Comitato direttivo:

- è il garante del rispetto dei principi definiti nel presente Codice;
- supervisiona i sistemi di Compliance;
- Gestisce le relazioni fra il Consiglio di amministrazione, il Comitato di audit e il Comitato etico;
- è supportato dalla rete di Compliance Officer e Corrispondenti, nonché dall'Ufficio Legale del Gruppo.

I Compliance Officer e i Corrispondenti

Operanti come terza parte di fiducia all'interno di ciascuna delle linee di business del Gruppo, sono responsabili di:

- diffondere il Codice di condotta e la cultura della compliance e dell'etica;
- definire e implementare programmi di etica e compliance;
- garantire il coordinamento degli stakeholder.

Il coordinamento della rete di Corrispondenti è compito dei Compliance Officer, mentre i Corrispondenti costituiscono il referente di primo contatto dei dipendenti.

Tutti i dipendenti del Gruppo

I dipendenti sono tenuti a conoscere e ad applicare i principi enunciati nel presente Codice di condotta.

Principi di azione che riflettono le nostre convinzioni

Coltivare l'eccellenza per i nostri clienti

Il gruppo Chargeurs sviluppa prodotti e servizi di nicchia ad alto valore aggiunto per migliorare la soddisfazione, le prestazioni e il successo dei propri clienti.

Garantire l'affidabilità e la qualità dei nostri prodotti e servizi

I marchi e il know-how di Chargeurs sono noti per la loro affidabilità e qualità. Essi costituiscono uno standard di eccellenza nei rispettivi settori di attività. Il Gruppo si impegna a innovare e migliorare costantemente. Il nostro obiettivo è offrire prodotti e servizi di eccellenza e le prestazioni di più alto livello a un prezzo competitivo, nel rispetto dei nostri impegni ambientali.

Nelle nostre relazioni con i clienti, attribuiamo inoltre estrema importanza al rispetto dei nostri obblighi legali e contrattuali. Forniamo peraltro informazioni chiare e veritiere sui nostri prodotti, sulla loro produzione e sulla loro distribuzione.

Garantire la riservatezza dei dati

Chargeurs garantisce che le informazioni sensibili e riservate dei clienti, compreso l'elenco dei nostri clienti, i loro dati di contatto e i dettagli dei rapporti commerciali, siano protette in ogni momento.

Approfondimenti

- Carta IT
- Corsi di formazione RGPD

Valorizzare i talenti e offrire un ambiente di lavoro soddisfacente

Una delle chiavi del successo di Chargeurs è la capacità di attrarre e trattenere i talenti. Il Gruppo si impegna ad offrire a tutti i suoi dipendenti un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso, stimolante e gratificante, basato su una serie di impegni reciproci.

Sviluppare la gestione dei talenti

Chargeurs si impegna a offrire ai propri dipendenti opportunità di sviluppo professionale adeguate alle loro competenze e capacità. I dipendenti sono coscienti delle sfide che queste opportunità possono comportare e le accettano consapevolmente.

Gli uomini e le donne che lavorano nel gruppo Chargeurs nutrono spesso una grande passione per la propria attività. Il loro impegno è prezioso per mantenere alta la qualità dei nostri prodotti e servizi. Chargeurs ha fatto della formazione e dello sviluppo dei talenti una delle sue priorità. Il Gruppo intende inoltre offrire ai propri dipendenti un ambiente professionale stimolante.

Attribuiamo particolare importanza alla diffusione di una cultura di Gruppo e investiamo nel talento in tutte le fasi della relazione di collaborazione: selezione, formazione, sviluppo della carriera, ecc. Lo sviluppo di giovani talenti è uno degli assi portanti della nostra politica delle risorse umane.

Prestiamo particolare attenzione all'integrazione del personale delle nuove società acquisite, in particolare comunicando chiaramente la nostra *vision* e il nostro progetto di impresa.

Ci assicuriamo che tutti dispongano di mezzi adeguati per adattarsi alle sfide, ai vincoli e ai mutamenti dell'azienda. Ciascun dipendente, a sua volta, si impegna a rispettare il diritto alla disconnessione, facendo un uso ragionevole dei dispositivi messi a sua disposizione.

Adesione e formazione

Tutti i dipendenti del Gruppo aderiscono, a seconda delle normative locali, formalmente o tacitamente, alle disposizioni del presente Codice, che riunisce i valori e gli impegni del Gruppo.

L'applicazione dei principi enunciati nel Codice avviene nel rispetto dei tre fattori seguenti:

- buona fede;
- discernimento;
- senso di responsabilità.

Senza che ciò costituisca una condizione per l'efficacia del presente Codice, la comunità dei manager promuove le disposizioni del Codice e garantisce l'organizzazione di corsi di formazione periodica su tali disposizioni. Seguendo i corsi di formazione dedicati al Codice, i dipendenti possono valutare con crescente competenza il contesto in cui operano.

Promuovere un ambiente di lavoro rispettoso per tutti

Ciascuno di noi è il primo responsabile del proprio equilibrio tra lavoro e vita privata, a seconda delle proprie responsabilità e inclinazioni. Le eventuali difficoltà incontrate dai dipendenti nel mantenere questo equilibrio devono essere menzionate nella valutazione annuale. D'altro canto, i manager responsabilizzano i dipendenti sulla qualità della loro organizzazione lavorativa, affinché essa contribuisca a tutelare gli spazi personali a cui ciascuno deve prestare attenzione e rispetto, per il proprio sviluppo.

Ogni dipendente modula quindi consapevolmente il tempo dedicato agli impegni professionali, compresi i viaggi nazionali e internazionali, in linea con la tipologia e il livello delle responsabilità esercitate. Elevate responsabilità richiedono quindi un impegno elevato e costante, con una retribuzione adeguata concordata al momento dell'assunzione e durante lo sviluppo della carriera. I dipendenti si assentano per congedo in periodi scelti in maniera avveduta, tenendo conto dei vincoli e delle sfide poste dal loro incarico e nella consapevolezza del contesto specifico delle loro mansioni.

Ogni dipendente ha diritto al rispetto della propria vita privata e si esprime liberamente su qualsiasi limite, temporaneo o permanente, che faccia ostacolo all'esecuzione delle proprie mansioni. Il dipendente valuta con senso di responsabilità la propria capacità di soddisfare gli impegni lavorativi in modo coerente con gli obblighi del proprio incarico.

Il rapporto di lavoro è umano e vivo. Di conseguenza, il Gruppo adatta, quando le circostanze lo consentono e con senso di reciproca buona fede, il quadro dell'attività lavorativa dei dipendenti ai nuovi vincoli che essi esprimono nel contesto del loro rapporto contrattuale.

Il Gruppo raccomanda un uso appropriato dei dispositivi di comunicazione elettronica, a seconda del contesto lavorativo generale e specifico. Il Gruppo promuove il diritto alla disconnessione per tutti, compatibilmente con gli obblighi di servizio. L'uso della posta elettronica e della messaggistica istantanea è soggetto alla regola generale e comunemente condivisa, che non deve essere esplicitamente dichiarata in ogni messaggio, secondo cui, salvo casi di emergenza, la ricezione di un messaggio al di fuori del normale orario di lavoro o di attività non richiede una risposta immediata da parte del destinatario, né una valutazione positiva, negativa o neutra della tempestività della risposta da parte di colleghi o manager.

Promuovere un modello di lavoro basato sulla lealtà e l'impegno

Chargeurs si aspetta che i suoi dipendenti si impegnino con serietà e lealtà nella loro comunità lavorativa. Tutti noi diamo prova di responsabilità e perspicacia per garantire il massimo livello di efficienza collettiva.

La lealtà implica una comprensione condivisa delle responsabilità individuali all'interno dell'organizzazione. I manager mantengono un dialogo costante con i propri collaboratori, che consente loro di valutare la capacità di ogni dipendente di conseguire gli obiettivi prefissati. Questo dialogo, che si adatta a ciascun dipendente, garantisce la comprensione reciproca delle problematiche collettive e individuali. Uno dei suoi obiettivi è di evitare possibili difficoltà.

Ogni dipendente si impegna a rispettare il principio generale secondo il quale nessuno può utilizzare a proprio favore, nei rapporti con l'azienda e con qualsiasi altro dipendente, una colpa o un'omissione che egli stesso abbia commesso o a cui abbia consapevolmente preso parte, restando inteso che nessuno può trarre vantaggio da un proprio illecito.

Rispettare le persone e lottare contro le molestie e la discriminazione

La diversità è un fattore di creatività, di ricchezza e di successo. L'eterogeneità del personale di Chargeurs rappresenta un punto di forza. Ci impegniamo ad adottare un approccio inclusivo, in cui tutti i talenti possano esprimersi.

Attento a mantenere un equilibrio nella diversità fra i suoi dipendenti, il Gruppo si impegna a promuovere la diversità professionale e le pari opportunità di genere.

Ci opponiamo a qualsiasi forma di mobbing, di molestia sessuale e di discriminazione, diretta o indiretta, e più in generale a qualsiasi abuso che si manifesti nel corso del rapporto di lavoro e che non abbia potuto essere evitato dal nostro attuale modello di lavoro.

Per mobbing o molestie si intende qualsiasi comportamento ostile, offensivo o umiliante ripetuto e intenzionale, sia esso un commento verbale o un gesto, che offenda la dignità o il benessere psicologico dell'individuo e comporti un deterioramento dell'ambiente di lavoro.

Garantire la salute e la sicurezza

Chargeurs presta particolare attenzione alle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, soprattutto in termini di salute e sicurezza. La salute e la sicurezza sul lavoro esigono l'impegno di ogni dipendente, per garantire la tutela collettiva. Ogni dipendente è quindi tenuto a conoscere e a rispettare le misure implementate nel luogo di lavoro e durante i suoi viaggi.

Rispettare la libertà di associazione e promuovere il dialogo sociale

Chargeurs rispetta la libertà di associazione. Ogni lavoratore è libero di aderire al sindacato di sua scelta e di partecipare alla contrattazione collettiva, senza subire discriminazioni o rappresaglie.

In qualità di leader e attore di pratiche sociali responsabili, Chargeurs si impegna a promuovere il dialogo con tutti i suoi stakeholder, sia interni (i dipendenti) che esterni (i fornitori, partner, ecc.).

Cosa devo fare se uno dei miei colleghi viene molestato?

Chargeurs non tollera alcuna forma di molestia. In primo luogo, i dipendenti potranno rivolgersi al Direttore delle risorse umane.

Se non viene individuata una soluzione, sarà possibile rivolgersi al Chief Compliance Officer attraverso la procedura di whistleblowing, al fine di ottenere una risposta appropriata e tutelare il collega.

Approfondimenti

- Carta per la diversità e la lotta alla discriminazione
- Modern Slavery Statement

Agire positivamente nei confronti delle comunità locali

Chargeurs garantisce il rispetto dei diritti umani e dei diritti delle comunità locali, ovunque il Gruppo si trovi ad operare.

Rispettare i diritti umani e le libertà fondamentali

Chargeurs rispetta e promuove i più elevati standard di tutela dei diritti umani, in linea con i principi del Global Compact delle Nazioni Unite. Incoraggiamo i nostri partner commerciali, subappaltatori e fornitori a condividere questa esigenza.

Chargeurs si impegna ad applicare, in ogni Paese in cui svolge a propria attività, le norme dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), in particolare per quanto riguarda la lotta al lavoro forzato e al lavoro minorile. Laddove è più severa, la legislazione locale ha il sopravvento.

Chargeurs si è impegnata ad opporsi ad ogni forma di lavoro forzato, firmando il Modern Slavery Statement nel 2021.

Garantire una retribuzione equa per tutti

Chargeurs si assicura che i suoi dipendenti, così come quelli dei suoi partner commerciali, subappaltatori e fornitori, usufruiscano di un livello di retribuzione equo. I loro stipendi devono consentire un tenore di vita decente in termini di alimentazione, cure mediche, alloggio, abbigliamento, ecc.

Il principio di equità retributiva implica inoltre il principio di pari retribuzione fra uomini e donne, coerentemente con le responsabilità esercitate da ciascun dipendente.

Nessun dipendente dovrà ricevere una retribuzione inferiore al minimo localmente in vigore.

Sostenere le comunità locali

Chargeurs sostiene lo sviluppo delle comunità locali promuovendo, ove possibile, l'occupazione e gli acquisti locali. Ci confrontiamo regolarmente con i nostri stakeholder e ci sforziamo di tenere conto delle loro preoccupazioni. Mettiamo particolarmente l'accento sul rispetto del patrimonio culturale e degli usi e costumi delle comunità locali.

Chargeurs contribuisce all'economia dei Paesi in cui il Gruppo svolge la propria attività e dà prova di solidarietà.

Agire in modo responsabile nei confronti dei nostri partner commerciali

Nelle sue relazioni con i partner commerciali, Chargeurs si assicura in primo luogo del rispetto dei propri obblighi legali e dell'equa negoziazione delle clausole contrattuali.

Far aderire i nostri fornitori e subappaltatori ai nostri standard

Chargeurs seleziona i propri fornitori in base a criteri obiettivi di performance e di rispetto dei principi e valori etici cui il Gruppo aderisce. Tali criteri di selezione saranno integrati nei contratti siglati fra il Gruppo e i suoi fornitori. Chargeurs si riserva il diritto di controllarne il rispetto e, in caso di grave violazione o di rifiuto di aderirvi, di interrompere immediatamente ogni rapporto contrattuale.

Rispettare la legislazione sulla concorrenza

Chargeurs si impegna a lottare contro qualsiasi forma di comportamento anticoncorrenziale, in tutti i paesi in cui svolge la propria attività.

Uno dei subappaltatori della mia entità non sembra condividere le esigenze di Chargeurs in materia di diritti umani. Quale atteggiamento devo adottare?

Chargeurs seleziona i propri fornitori in base a criteri obiettivi di performance e di rispetto dei suoi principi e dei suoi valori etici. Verifichiamo regolarmente il rispetto di tali principi da parte dei nostri partner e, in caso contrario, possiamo interrompere il rapporto contrattuale.

Il dipendente dovrà fare il punto con la persona responsabile del contratto, per definire insieme il giusto atteggiamento da tenere con questo subappaltatore. Bisognerà assicurarsi che quest'ultimo abbia ricevuto il Codice di condotta ed esporgli le nostre perplessità, basandosi della procedura di valutazione dei terzi.

A seconda della sua risposta, il dipendente dovrà adattare la propria posizione.

Approfondimenti

- Questionario sulla rispetto della legislazione sulla concorrenza
- Carta degli acquisti responsabili
- Procedura di valutazione dei terzi

Tutelare l'ambiente

In qualità di gruppo globale, con attività nei cinque continenti, Chargeurs è pienamente consapevole delle proprie responsabilità in materia di transizione ecologica. Il Gruppo si impegna a implementare le soluzioni più rispettose possibili dell'ambiente.

Garantire la conservazione delle risorse

Chargeurs applica il principio di precauzione a tutte le questioni ambientali. Per ciascuna delle nostre strutture, individuiamo e misuriamo il nostro impatto ambientale. Ci impegniamo a gestire in modo proattivo le risorse naturali e i sistemi di biodiversità. Eseguiamo un monitoraggio regolare della nostra politica ambientale, pubblicandone i risultati, in particolare nel nostro sito Web. Ci impegniamo a ridurre i nostri consumi idrici.

Agire per ridurre i rifiuti e le emissioni

Abbiamo implementato procedure e controlli destinati a garantire la corretta manipolazione, il trasporto, lo stoccaggio e il riciclaggio dei rifiuti. Prima della liberazione di sostanze nell'aria, nell'acqua e nel terreno, vengono effettuate delle valutazioni di impatto. Quando le leggi e normative applicabili sono meno severe di quelle adottate dal Gruppo, Chargeurs applica le norme più severe.

Chargeurs monitora la propria impronta CO_2 dal 2019. Stiamo lavorando per definire un traiettoria a basse emissioni.

Promuovere i prodotti virtuosi

Sviluppiamo costantemente la nostra gamma di prodotti ecologici, in particolare per soddisfare le attese dei nostri clienti. Il nostro obiettivo è che tutta la nostra offerta sia composta da prodotti ecologici.

Un tecnico del dipartimento Qualità del servizio post-vendita visita un cliente a seguito di un reclamo. In questa occasione, si rende conto che il cliente scarica o sversa intenzionalmente prodotti pericolosi in un fiume vicino alla fabbrica.

Chargeurs promuove la tolleranza zero in materia di danni ambientali. Il dipendente è tenuto a segnalare questo rischio ai propri superiori e/o al Chief Compliance Officer del Gruppo.

Prevenzione e lotta alla corruzione

Chargeurs si assicura di esercitare la propria attività nel rispetto dei principi etici e di trasparenza, e di rispettare tutte le leggi internazionali e nazionali in vigore in materia di lotta contro la corruzione e il traffico di influenze illecite.

Lottare contro la corruzione e il traffico di influenze illecite

La corruzione consiste nell'offrire, proporre o promettere (corruzione attiva), ma anche sollecitare o accettare (corruzione passiva), un indebito vantaggio (denaro, doni, decisione favorevole, ecc.) al fine di facilitare un atto o una decisione, in favore di se stessi o di altri.

La corruzione può essere privata, quando coinvolge un rappresentante del settore privato, o pubblica, quando coinvolge un funzionario pubblico.

Il traffico di influenze consiste nell'offrire, sollecitare o accettare un vantaggio in cambio dell'uso della propria influenza su un'autorità o un'amministrazione per ottenere una decisione favorevole.

In tutti i Paesi in cui svolge la propri attività, Chargeurs adotta una politica di "tolleranza zero" nei confronti della corruzione e del traffico di influenze.

Prevenire e gestire i conflitti di interesse

Gli interessi personali (familiari, amicali, finanziari, ecc.) dei dipendenti di Chargeurs non devono entrare in conflitto con quelli del Gruppo. Un conflitto di interessi può compromettere l'obiettività delle nostre decisioni e nuocere all'esecuzione delle nostre mansioni. Dobbiamo dichiarare al nostro management qualsiasi relazione che possa creare un conflitto di interessi.

Adottare un approccio ragionevole e proporzionato ai doni e agli inviti

Doni ed inviti possono essere accettabili come gesto di cortesia in un rapporto di business consolidato se:

- la loro portata e il loro valore sono limitati;
- sono offerti in modo aperto e trasparente;
- le leggi e i regolamenti locali o le consuetudini del Paese consentono questa pratica;
- intendono riflettere una positiva considerazione e una forma di riconoscenza;
- non sono offerti in previsione di una contropartita.

Ad esempio, Chargeurs permette di offrire o ricevere doni o inviti di piccola entità se sono:

- consentiti dalla legge locale;
- legati a fini professionali;
- di valore ragionevole.

Ogni dipendente deve riferire al proprio manager di linea qualsiasi dono o beneficio ricevuto o offerto, indipendentemente dal suo valore.

Sostenere progetti meritevoli attraverso donazioni e/o sponsorizzazioni

In qualità di gruppo responsabile, Chargeurs intende sostenere iniziative, organizzazioni o progetti meritevoli. Selezioniamo con cura i nostri beneficiari e ci assicuriamo che una

donazione non faciliti la concessione di un vantaggio indebito. Non effettuiamo donazioni in contanti o a singoli individui.

Durante una cena di lavoro, un cliente mi fa capire che, assumendo un suo genero, potrei facilitare il rinnovo di un contratto con Chargeurs.

Non è possibile garantire una posizione al genero del cliente, tantomeno per assicurarsi un contratto. Esiste un rischio di corruzione. Va spiegato al cliente che la persona interessata può inviare il suo CV online e seguire il normale processo di selezione del personale.

Uno dei nostri fornitori propone di prestare a una responsabile acquisti una determinata somma di denaro, in cambio della garanzia che Chargeurs continuerà a utilizzare i suoi servizi.

Questo è un atto di corruzione. La responsabile acquisti deve rifiutare la proposta e informare il prima possibile la Direzione, l'Ufficio Legale o il Chief Compliance Officer di Chargeurs.

Approfondimenti

- Procedura per i doni
- Procedura di valutazione dei terzi

Proteggere il patrimonio del Gruppo

Il valore del gruppo Chargeurs si basa sulla qualità dei suoi asset, siano essi materiali (linee di produzione, prodotti, ecc.) o immateriali (proprietà intellettuali, brevetti, segreti commerciali, ecc.).

Protezione della proprietà intellettuale

La proprietà intellettuale di Chargeurs e il suo know-how internazionalmente riconosciuto in ognuno dei suoi settori di attività costituiscono un notevole vantaggio concorrenziale e uno dei suoi patrimoni più preziosi.

In questo modo, il Gruppo garantisce che le soluzioni innovative sviluppate per soddisfare le esigenze dei nostri clienti ricevano la massima protezione legale possibile. I nostri dipendenti devono esercitare sempre la massima discrezione. Sono inoltre tenuti a rispettare i diritti di proprietà intellettuale di terzi.

Valorizzare le invenzioni di un dipendente del Gruppo

Tutti i lavori, studi e ricerche effettuati per conto di Chargeurs nell'ambito del contratto di lavoro sono di esclusiva proprietà del Gruppo. Ogni dipendente deve informare immediatamente il Gruppo di qualsiasi invenzione in rapporto con le sue attività, anche se sviluppata al di fuori dell'ambito del suo contratto di lavoro. Il Gruppo deciderà cosa fare di questa invenzione.

Garantire la protezione dei dati

La protezione dei dati del Gruppo è responsabilità di tutti. Dobbiamo rispettare rigorosamente la Carta informatica del Gruppo e le procedure di controllo interno. Dobbiamo anche prendere sistematicamente conoscenza degli avvisi di sicurezza informatica.

Chargeurs richiede ai suoi dipendenti l'esercizio della massima vigilanza, al fine di poter individuare e sventare ogni tipo di attacco diretto contro il Gruppo, in particolare tramite e-mail, Web o telefonate destinate ad ottenere informazioni sull'azienda.

I dipendenti si impegnano a fare un uso corretto e sicuro dei dati e delle informazioni, su supporto fisico ed elettronico, di cui sono a conoscenza o in possesso a seguito delle mansioni svolte e della propria presenza in azienda. Essi si asterranno dall'eseguire o dall'agevolare l'esecuzione di qualsiasi copia, replica, trasferimento o conservazione, in qualsiasi forma, di tali dati e informazioni, su qualsiasi supporto o contenuto che non sia stato, caso per caso - e in nessun modo sulla base di un'autorizzazione generale che sarà quindi considerata priva di effetto - preventivamente ed esplicitamente approvato dall'azienda, in particolare dal manager di linea. Fatte salve le disposizioni di legge ulteriormente applicabili in ciascun Paese, ogni dipendente è consapevole che le violazioni delle norme di sicurezza così definite costituiranno, per qualsiasi motivo, una violazione del segreto industriale e commerciale e delle norme di sicurezza dell'azienda, tale da implicare specificamente la propria responsabilità, alle condizioni definite dalle leggi e dai regolamenti di ciascun Paese, e che la malafede dell'autore di tale violazione potrebbe, se necessario, costituire una circostanza aggravante.

Garantire la riservatezza

I dipendenti possono avere accesso a informazioni riservate sulle attività del Gruppo: know-how legato ai progetti, processi produttivi, elenchi di clienti, concetti, ecc.

Essi devono esercitare la massima discrezione e rispettare l'obbligo di riservatezza in merito a queste informazioni, indipendentemente dal mezzo con cui vengono fornite. Tale obbligo rimane in vigore, senza limiti di tempo, anche dopo la risoluzione del contratto di lavoro.

Garantire la reputazione

Ogni comunicazione pubblica diffusa attraverso i media, qualunque sia il supporto prescelto, dovrà essere definita di comune accordo con Chargeurs SA. Quando ci esprimiamo nella sfera pubblica, compresi i social network, siamo tenuti ad agire con integrità e discernimento professionale per tutelare l'immagine e la reputazione del Gruppo.

Ci asteniamo dal fare dichiarazioni denigratorie o diffamatorie sulle attività delle società del Gruppo.

Proteggere il senso dell'impegno collettivo dei dipendenti

L'azienda riunisce una comunità di talenti, stakeholder e partner impegnati, in buona fede e al meglio delle loro possibilità, nella realizzazione dei propri compiti, per sviluppare nel lungo termine ogni aspetto del patrimonio materiale e immateriale del Gruppo. Ogni dipendente riconosce, aderendo al presente Codice, di essere consapevole degli effetti dannosi che azioni, commenti o giudizi negativi sull'azienda e sui suoi componenti possono avere su tutti i membri della comunità lavorativa e sui colleghi diretti e distanti. Ciascun dipendente dovrà pertanto astenersi in ogni circostanza, anche dopo la cessazione del rapporto contrattuale, da commenti o comportamenti denigratori, allusioni, giudizi o insinuazioni dannosi o che potrebbero danneggiare i beni immateriali dell'azienda, la sua reputazione o la sua immagine, nonché quella dei suoi stakeholder noti e riconosciuti.

Approfondimenti

- Moduli di formazione sulla protezione dei dati e sulla sicurezza informatica

Costruire un rapporto di fiducia con i nostri azionisti

La presenza di un'azionista familiare di riferimento offre a Chargeurs la sicurezza di una visione a lungo termine e di un coinvolgimento attivo nella sua governance.

Rispetto dei diritti degli azionisti

Il gruppo Chargeurs garantisce ai suoi azionisti il libero esercizio dei loro diritti nell'ambito della loro funzione. Il Gruppo ottimizza costantemente le proprie regole di governance.

Garantire la qualità e la trasparenza delle informazioni finanziarie

La comunicazione finanziaria è di esclusiva competenza degli organi di governance del Gruppo. Chargeurs si impegna a comunicare le proprie prestazioni finanziarie e non finanziarie in modo trasparente. Il Gruppo fornisce informazioni accurate, veritiere e tempestive. Il nostro sistema di controllo interno mira in particolare a garantire l'affidabilità di tali informazioni.

Adattare la comunicazione nelle situazioni di crisi

In caso di crisi, gli organi di governance definiscono la comunicazione basandosi sul piano di gestione di crisi.

Prevenzione dell'insider trading

In quanto società quotata in borsa, Chargeurs vieta ai propri dipendenti di trarre vantaggio da informazioni privilegiate.

Si tratta di informazioni non note al pubblico e che, una volta rese pubbliche, potrebbero influenzare il prezzo delle azioni di una società del Gruppo. Esse possono includere informazioni riservate relative alla negoziazione di accordi o transazioni.

I dipendenti del Gruppo devono pertanto astenersi da comunicarle o utilizzarle per effettuare una o più operazioni su titoli Chargeurs, direttamente o tramite un intermediario.

Approfondimenti

- Guida esplicativa sulla prevenzione dell'insider trading

Rispetto delle regole del commercio internazionale

Chargeurs rispetta tutte le leggi e i regolamenti che disciplinano il commercio internazionale.

Combattere il riciclaggio di capitali

Il riciclaggio di capitali è caratterizzato dall'investimento di fondi di origine criminale nell'economia legale, per mascherare la loro origine illegale.

Chargeurs adotta misure atte ad evitare che le sue attività siano utilizzate come veicolo per il riciclaggio di capitali. Il Gruppo presta quindi particolare attenzione a richieste sospette: pagamenti in contanti, pagamenti su nuovi conti situati in paesi a rischio, ecc.

Rispettare le sanzioni e gli embarghi

Chargeurs si assicura di rispettare le decisioni e i trattati internazionali, nonché le leggi e i regolamenti relativi al controllo delle esportazioni, alle sanzioni finanziarie e alle restrizioni al commercio internazionale, tenendo conto di eventuali cambiamenti.

Ad esempio, non operiamo in Paesi soggetti a sanzioni internazionali emesse dall'Office of Foreign Assets Control (OFAC), dal Dipartimento di Stato degli Stati Uniti, dal Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite, dall'Unione Europea, dalla Repubblica Francese, dal Regno Unito o da qualsiasi altra autorità competente dei suddetti Stati.

Per sanzione si intende qualsiasi sanzione economica, finanziaria o commerciale, nonché qualsiasi misura relativa a qualunque tipo di embargo o congelamento di fondi e risorse economiche.

Rispetto del Codice di condotta

Cosa fare in caso di dubbio?

In caso di dubbio, la regola d'oro è di condividere le proprie perplessità con i colleghi, il proprio manager di linea, il Compliance Officer della propria entità o il Chief Compliance Officer.

Di fronte a una situazione davanti alla quale non sappiamo come agire o reagire, possiamo porci le seguenti domande, per orientare la nostra decisione:

Questa decisione è legale?	Rispetta gli impegni e le linee guida stabiliti nel Codice di condotta e nelle nostre procedure?	È nell'interesse del gruppo Chargeurs?	Sarei a mio agio se finisse in "prima pagina" di media e giornali?	Mi sento a mio agio nell'essere ritenuto responsabile di questa decisione?

Se la risposta a una qualsiasi di queste domande è negativa, sarà opportuno chiedere consiglio. Per questo, è possibile contattare il proprio manager di linea, il Compliance Officer della propria entità o il Chief Compliance Officer.

Si può anche fare riferimento ai moduli di formazione (Codice di condotta, anticorruzione, RGPD, cybersecurity, ecc.) disponibili sulla piattaforma di e-learning 360 Learning.

Il sistema di whistleblowing

È inoltre possibile utilizzare il sistema di whistleblowing predisposto dal gruppo Chargeurs, inviando un'e-mail all'indirizzo alertes@chargeurs.com.

Questo sistema non sostituisce i canali di comunicazione tradizionali, in particolare con il manager, nell'ambito del rapporto di lavoro ordinario e regolare.

Utilizzo del sistema di whistleblowing

Il sistema di whistleblowing è concepito per segnalare le violazioni di leggi e regolamenti, nonché dei principi enunciati nel presente Codice di condotta.

Chi è interessato?

Il sistema di whistleblowing è accessibile a:

- dipendenti, ex dipendenti e candidati all'assunzione del gruppo Chargeurs;
- azionisti, soci e titolari di diritti di voto nell'assemblea generale;
- membri dagli organi di amministrazione, direzione o vigilanza;
- personale esterno o occasionale;
- co-contraenti dell'azienda, nostri subappaltatori o il loro personale e membri dell'organo di amministrazione, gestione o vigilanza.

Per rientrare in questo schema, le informazioni riportate devono:

- essere ottenute nel corso delle attività professionali;
- riferirsi ad eventi che si sono verificati o che è molto probabile che si verifichino in azienda;
- riferirsi ad eventi che possono essere efficacemente corretti.

Come effettuare una segnalazione?

È possibile effettuare una segnalazione inviando un'e-mail all'indirizzo alertes@chargeurs.com, allegando tutte le informazioni in proprio possesso sull'argomento. Nessun'altra persona deve essere in copia.

Per essere ammissibile, la segnalazione deve essere effettuata in buona fede e senza alcuna contropartita economica diretta. Se le informazioni non sono state ottenute nel corso dell'attività lavorativa, è necessario avere una conoscenza personale dei fatti.

L'uso improprio del sistema di whistleblowing può essere soggetto a sanzioni disciplinari ed essere legalmente perseguibile.

Il Chief Compliance Officer riceve e analizza l'ammissibilità delle segnalazioni. Le assegna quindi a un Compliance Officer della linea di business, che le elabora con il supporto dei Direttori delle linee di business e delle Risorse Umane. Se una delle persone chiamate in causa fa parte di questi team, il Chief Compliance Officer o il Comitato etico gestiranno direttamente la segnalazione.

Sono protetto in caso di segnalazione?

Il gruppo Chargeurs non tollera alcuna forma di ritorsione nei confronti dell'autore (noto anche come whistleblower) di una segnalazione fatta in buona fede e alcuna contropartita economica diretta.

Il Gruppo si impegna a proteggere i whistleblower e coloro che hanno contribuito alla segnalazione (facilitatori) da qualsiasi forma di ritorsione.

L'identità dell'autore di una segnalazione, i fatti e l'identità delle persone coinvolte sono strettamente riservati.

Approfondimenti

- Procedura di whistleblowing

Cosa succede in caso di mancato rispetto del Codice?

Il presente Codice è applicabile a tutte le società controllate del gruppo Chargeurs e ai loro dipendenti. Questi ultimi sono tenuti a conoscerlo e a rispettarlo.

In funzione della gravità, ogni violazione potrà essere oggetto di:

- una misura correttiva appropriata;
- una sanzione disciplinare che potrà andare fino al licenziamento,

Il Gruppo potrà anche avviare procedimenti legali.

Chargeurs ha implementato una serie di strumenti per garantire che il Gruppo operi nel rispetto dei suoi principi e regole etiche. Questi strumenti costituiscono un primo baluardo contro gli abusi di ogni tipo. A questo titolo, possiamo citare:

- le procedure di audit e due diligence condotte per selezionare i nostri fornitori e partner;
- la mappatura periodica dei rischi;
- le deleghe di autorità che responsabilizzano il management;
- il sistema di whistleblowing;
- i corsi di formazione forniti ai dipendenti.

La governance del sistema di compliance garantisce la diffusione di tutte le informazioni utili e la messa a disposizione dei mezzi per tutelare l'interesse comune. Il sistema di whistleblowing viene utilizzato quando altri strumenti hanno mostrato i loro limiti.

Allegati

Carta in favore della diversità e della lotta alla discriminazione

Osservazioni introduttive: utilizzare la diversità per innovare e migliorare le nostre prestazioni

Il gruppo Chargeurs è convinto che la diversità dei suoi dipendenti sia fonte di ricchezza, performance e innovazione. Per questo, si impegna da tempo a favore della diversità culturale, etnica e sociale.

I vantaggi di questo approccio sono molteplici: ottimizzazione delle pratiche HR, rafforzamento del dialogo sociale, migliore creatività grazie alla diversificazione dei punti di vista e delle esperienze.

Questo approccio è anche in grado di rafforzare l'immagine del Gruppo nei confronti di clienti, partner e fornitori di servizi esterni in tutto il mondo.

La presente Carta deve contribuire al contrasto di ogni forma di discriminazione, sulla scia delle iniziative intraprese da diversi anni:

- adesione al Global Compact delle Nazioni Unite e ai suoi 10 principi universali;
- adozione di un Codice di condotta;
- adesione al Modern Slavery Statement.

Discriminare: cosa significa?

La discriminazione consiste nel trattare una persona in modo meno favorevole rispetto a un'altra, in una situazione analoga, sulla base di un motivo illecito.

Chargeurs vieta qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza basata sull'origine, l'appartenenza o meno a un gruppo etnico, a una nazione o a una razza, l'appartenenza o meno a una religione, il sesso, l'orientamento sessuale, la morale, l'età, la gravidanza, lo stato di famiglia, lo stato di salute, la disabilità, l'aspetto fisico, le opinioni politiche e le attività sindacali.

Chargeurs rispetta rigorosamente le varie legislazioni nazionali applicabili, che costituiscono standard minimi da rispettare in ogni circostanza.

La lotta alla discriminazione è una priorità in ogni fase della vita lavorativa: al momento dell'assunzione, ma anche nello sviluppo della carriera, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella mobilità, ecc.

Forme di discriminazione

La discriminazione può essere diretta o indiretta. La discriminazione indiretta è una pratica apparentemente neutra, ma che può mettere alcune persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre.

È quindi importante chiedersi quale sia il risultato di un atteggiamento o di un comportamento: c'è il rischio di svantaggiare una persona o un gruppo di persone con caratteristiche che potrebbero portare alla discriminazione?

Discriminazione e molestie

Le molestie hanno l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Possono essere considerate un comportamento discriminatorio, quando sono direttamente collegate a uno dei criteri illeciti.

Gli impegni del gruppo Chargeurs ina favore della diversità e della lotta alla discriminazione

Ai sensi della presente Carta, Chargeurs si impegna a:

- promuovere la rappresentazione della diversità dei propri dipendenti nelle loro componenti culturali, etniche e sociali, all'interno dei suoi organici e a tutti i livelli di responsabilità;
- garantire pari opportunità a parità di competenze;
- promuovere l'applicazione del principio di non discriminazione, in tutte le sue forme, in tutte le attività di management e decisioni del Gruppo o delle sue controllate, e in particolare in tutte le fasi della gestione delle risorse umane;
- garantire l'equità retributiva di genere e rimediare ad eventuali divari retributivi tra donne e uomini in posizioni equivalenti;
- promuovere la rappresentanza proporzionale di donne e uomini nei vari organi del Gruppo o delle sue controllate;
- sensibilizzare e formare i propri dirigenti e manager coinvolti nelle attività di selezione del personale, formazione e gestione delle carriere, sui temi della non discriminazione e della diversità;
- dare il massimo rilievo ai propri impegni, presso tutti i dipendenti, nonché presso i clienti, partner e fornitori, al fine di incoraggiarli a rispettare e attuare tali principi;
- valutare regolarmente i progressi compiuti nell'attuazione degli impegni di cui sopra.

Protezione delle vittime e/o dei testimoni di discriminazione

Per garantire l'efficacia di questa Carta, Chargeurs ha istituito un sistema di whistleblowing accessibile a qualsiasi persona con cui il Gruppo abbia un rapporto contrattuale.

Viene offerta protezione a chiunque, in buona fede, denunci una discriminazione attraverso questo meccanismo, ma anche al di fuori di esso.

Pertanto, nessuno potrà essere escluso da una procedura di assunzione, sanzionato, licenziato o essere oggetto di qualsiasi misura che possa avere un impatto sulla propria situazione professionale, per aver denunciato una discriminazione o essere stato testimone di tale pratica.

Procedura per i doni

Doni ed inviti devono essere valutati con attenzione, per non essere considerati come atti di corruzione. Sebbene svolgano un ruolo importante nello stabilire e mantenere relazioni commerciali, espongono i dipendenti che li offrono o li ricevono a rischi. È quindi essenziale saper riconoscere questi rischi e avere regole chiare per evitarli.

Alcune domande da porsi per definire i giusti parametri di riferimento

Per valutare l'adeguatezza di un dono è sempre utile analizzare il contesto:

- Siamo in un periodo di gare d'appalto, votazioni, negoziati?
- Qual è il quadro stabilito dalla legge locale?
- Siamo in un contesto lavorativo? Questo non è il caso se:
    - un invito include parenti o persone non direttamente coinvolte nel rapporto di lavoro;
    - il tempo libero è maggiore del tempo dedicato ai contatti professionali in un seminario.
- A quanto ammonta il regalo? L'invito è ragionevole?

Test di reciprocità:

- Sono in grado di offrire lo stesso livello di dono o invito nell'ambito della posizione?
- L'importo è compatibile con le leggi locali e con il tenore di vita locale?
- Ho già ricevuto doni in passato?

Buone pratiche

- Preferire doni promozionali o di valore simbolico
- Chiedere l'autorizzazione del manager, in caso di dubbi sul valore dell'invito o del regalo

Fattori di rischio

- Evitare regali o inviti che possano indurre un osservatore esterno a mettere in dubbio l'integrità di chi dona o riceve il dono
- Evitate doni che influenzino l'equità delle proprie decisioni
- Evitare i doni in denaro contante

Da evitare!

- Accettare una somma di denaro, anche sotto forma di prestito o garanzia, o la messa a disposizione di beni mobili o immobili, attrezzature, viaggi o qualsiasi altro servizio fornito da un'azienda per se stessi, per un membro della propria famiglia, o per il proprio entourage personale o professionale
- Accettare un invito o un dono che vi metterebbe in una situazione di obbligazione
- Accettare un regalo o un invito in un periodo strategico (gara d'appalto)

Procedura di whistleblowing

A - SEGNALARE UN'INFRAZIONE AL CODICE DI CONDOTTA

Qualsiasi dipendente ha la possibilità di prevenire gli organi di vigilanza etica del Gruppo di un'infrazione al Codice di condotta, della violazione di un interesse legittimo e, più in generale, di una mancanza grave a un obbligo legale, di cui sia stato personalmente testimone.

A tale scopo, è stata istituita una procedura di raccolta di segnalazioni. Tale procedura, concepita come uno strumento di regolazione per il Gruppo, è destinata ad assicurare la corretta applicazione delle pratiche descritte nel Codice di condotta.

Il corretto funzionamento di tale meccanismo è basato sulla responsabilizzazione di ogni dipendente.

B - CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA

Chi può effettuare una segnalazione?

Qualora le informazioni che rientrano nell'ambito di applicazione della procedura di whistleblowing siano state acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa e si riferiscano a fatti che si sono verificati o è molto probabile che si verifichino in azienda, i seguenti soggetti possono effettuare la segnalazione interna, in particolare qualora ritengano che sia possibile porre efficacemente rimedio alla violazione con questo mezzo e che non si espongano al rischio di ritorsioni (Legge 2016-1691 art. 8, I-A e successive modifiche):

- dipendenti, ex dipendenti e candidati all'assunzione;
- azionisti, soci e titolari di diritti di voto nell'assemblea generale;
- membri dagli organi di amministrazione, direzione o vigilanza;
- personale esterno o occasionale;
- co-contraenti dell'azienda interessata, loro subappaltatori o membri del personale e degli organi di amministrazione, gestione o vigilanza.

Qualunque sia la sua posizione, la persona che effettua la segnalazione dovrà:

- agire senza una contropartita finanziaria diretta;
- essere in buona fede, ossia non agire sapendo che i fatti denunciati sono falsi;
- se le informazioni non sono state ottenute nel corso dell'attività lavorativa, avere una conoscenza personale dei fatti.

Qualora non dovesse rispettare tali condizioni, la persona che effettua la segnalazione perderà il beneficio della protezione istituita dal presente programma.

Quali sono i fatti che potrebbero dare adito a una segnalazione?

Il diritto di whistleblowing potrà essere esercitato per:

- un reato o un illecito;
- una violazione grave e manifesta di leggi o regolamenti;
- una minaccia o un grave pregiudizio per l'interesse generale;

- una violazione o un tentativo di celare una violazione di un impegno internazionale regolarmente ratificato o approvato dalla Francia, di un atto unilaterale di un'organizzazione internazionale preso sulla base di tale impegno, del diritto dell'Unione Europea, della legislazione o dei regolamenti vigenti.

Ogni violazione del Codice di condotta in vigore nel gruppo Chargeurs potrà costituire, se non si tratta di un crimine o un delitto, una minaccia o un pregiudizio per l'interesse generale.

Qualunque sia la natura dei fatti constatati, la loro segnalazione non è obbligatoria.

La denuncia è sempre una semplice facoltà e un dipendente non potrà pertanto subire alcuna conseguenza per la mancata utilizzazione del sistema di whistleblowing.

C - PROCEDURA DI EMISSIONE DI UNA SEGNALAZIONE

Il sistema di governance etica del gruppo Chargeurs

Diverse cariche ed organi di governance del gruppo Chargeurs assicurano il rispetto dei suoi principi etici:

- **il Compliance Officer**

È l'unico destinatario di ogni segnalazione.

Smista le segnalazioni fra i Compliance Officer di divisione, per un trattamento più efficiente

Si occupa inoltre direttamente delle segnalazioni relative a un dipendente appartenente al suo perimetro di competenza.

- **I Compliance Officer di ogni linea di business, di comune accordo con i Direttori delle linee di business,**

Trattano le segnalazioni relative ai fatti denunciati all'interno della divisione in cui ricoprono il proprio incarico.

- **Il Comitato etico**

Contribuisce alla definizione e all'implementazione della politica etica del gruppo Chargeurs. Si assicura anche della corretta applicazione e dell'evoluzione delle regole etiche all'interno del Gruppo.

È informato delle segnalazioni ricevute e del loro follow-up.

Nei casi più gravi, può avocare a sé il caso e trattarlo direttamente.

Whistleblowing

La segnalazione dovrà essere trasmessa tramite e-mail al seguente indirizzo: alertes@chargeurs.com

È strettamente vietato mettere altri destinatari in copia dei messaggi inviati a questo indirizzo di posta elettronica. L'obiettivo è di proteggere la riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione.

L'autore della segnalazione è tenuto ad identificarsi, ma potrà contare su un forte impegno di riservatezza da parte del gruppo Chargeurs (si veda di seguito "Riservatezza").

Dovrà fornire i fatti, informazioni o documenti, qualunque sia la loro forma o supporto, che confortino la segnalazione (quando dispone di tali elementi).

La segnalazione è ricevuta esclusivamente dal Chief Compliance Officer, incarico attualmente ricoperto dalla signora Joëlle Fabre-Hoffmeister.

La segnalazione sarà trasmessa in seguito al Compliance Officer o al Direttore delle risorse umane della linea di business interessata, che istruirà la pratica.

Se l'autore della segnalazione è un dipendente e ritiene che l'informazione possa creare difficoltà in caso di coinvolgimento dei manager della linea di business in cui opera, egli può chiedere che la segnalazione venga gestita direttamente dal Compliance Officer.

Allo stesso modo, il Chief Compliance Officer potrà decidere, se lo ritiene opportuno, di istruire direttamente la pratica.

Nell'ipotesi in cui dovesse riguardare il comportamento del Chief Compliance Officer, la segnalazione dovrà essere direttamente inviata al Comitato etico. Quest'ultimo è informato delle segnalazioni ricevute e del loro follow-up.

Nei casi più gravi, può avocare a sé il caso e trattarlo direttamente.

Ostacolare in qualsiasi modo la trasmissione di una segnalazione è punibile per legge.

L'autore della segnalazione sarà informato, entro 7 giorni lavorativi:

- dell'avvenuta ricezione della sua segnalazione;
- dei tempi necessari all'esame della sua ammissibilità, che non potranno essere tuttavia superiori a 30 giorni lavorativi;
- del successivo invio di una lettera riservata che gli comunicherà l'esito della segnalazione, al termine dell'esame preventivo di ammissibilità.

Casi in cui la comunicazione pubblica può essere fatta direttamente:

Una comunicazione pubblica è una divulgazione fatta al di fuori di qualsiasi procedura di segnalazione interna o esterna. La segnalazione interna all'azienda è quella descritta nella presente procedura. La segnalazione esterna è quella effettuata a un'autorità menzionata nell'allegato del decreto n. 2022-1284 del 3 ottobre 2022.

La comunicazione pubblica rimane possibile come ultima risorsa, dopo che il whistleblower ha fatto una segnalazione interna e, in risposta, nessuna iniziativa appropriata è stata intrapresa entro 3 mesi.

Inoltre, nel caso di informazioni ottenute nell'ambito dell'attività lavorativa, la segnalazione può essere resa direttamente pubblica in caso di pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico, in particolare quando sussiste una situazione di emergenza o un rischio di danno irreversibile.

L'autore della segnalazione che effettua una divulgazione pubblica al di fuori dei casi sopra citati perderà il beneficio accordatogli del ruolo di "whistleblower".

D - TRATTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

Esame preventivo

Ogni segnalazione è soggetta a un esame preventivo di ammissibilità da parte del Chief Compliance Officer, quando questi istruisce direttamente la pratica, e da parte dei suoi Compliance Officer negli altri casi.

L'obiettivo dell'esame è di verificare l'attendibilità della segnalazione. Si verifica, in particolare, che la segnalazione rientri nell'ambito della procedura.

La durata dell'esame preventivo di ammissibilità non potrà eccedere i 30 giorni lavorativi a decorrere dalla ricezione della segnalazione.

Al termine dell'esame, il whistleblower sarà informato dell'esito della segnalazione: archiviazione, in caso di insufficiente fondatezza o gravità, oppure inchiesta interna, in caso contrario.

In caso di archiviazione della segnalazione, il whistleblower viene informato dei motivi per cui essa non soddisfa le condizioni di ammissibilità. Tutti i dati inviati saranno immediatamente distrutti.

Registrazione e trattamento dei dati

Possono essere registrati ed elaborati solo i seguenti dati:

- identità, posizione e dati di contatto dell'autore della segnalazione;
- identità, posizione e dati di contatto delle persone interessate da una segnalazione;
- identità, posizione e dati di contatto delle persone coinvolte nella raccolta o nel trattamento della segnalazione;
- fatti denunciati e qualsiasi prova raccolta nel corso della verifica dei fatti denunciati;
- relazione sulle operazioni di verifica;
- esito della segnalazione.

Riservatezza

Le persone responsabili della raccolta e del trattamento della segnalazione sono soggette ad un obbligo di massima riservatezza. In particolare, l'identità dell'autore della segnalazione, l'oggetto della segnalazione e l'identità delle persone interessate saranno soggette alla più rigorosa riservatezza.

Nell'ipotesi in cui, per le esclusive necessità del trattamento della segnalazione, tali elementi dovessero essere comunicati a terzi, questi ultimi saranno soggetti allo stesso obbligo di massima riservatezza. In questo caso, gli elementi che potrebbero identificare l'autore della segnalazione saranno divulgati solo con l'autorizzazione di quest'ultimo, salvo in caso di divulgazione all'autorità giudiziaria. In ogni caso, l'identità del whistleblower non potrà essere comunicata alla persona messa in causa dalla segnalazione.

Il whistleblower è inoltre soggetto a un obbligo di riservatezza rafforzato, sia per quanto riguarda l'esercizio della segnalazione che il suo contenuto. Tale obbligo è applicabile senza limiti di tempo, tranne nel caso di procedimenti giudiziari e solo per le informazioni strettamente necessarie all'esercizio dei diritti di difesa.

Ogni violazione del succitato obbligo di riservatezza potrà comportare una sanzione nei confronti del responsabile, che potrà andare fino alla risoluzione del rapporto di lavoro,

eventualmente per giusta causa o motivo equivalente. Anche questa violazione è punibile per legge.

Inoltre, l'autore della segnalazione perderà il beneficio della protezione istituita dal presente programma.

Informazione delle persone oggetto della segnalazione

Quando una segnalazione appare ammissibile e viene avviata un'indagine interna, la persona o le persone interessate vengono informate dal Chief Compliance Officer

Tuttavia, qualora dovessero rivelarsi necessaria l'adozione di misure conservatorie, in particolare per prevenire la distruzione di prove, l'informazione avverrà solo dopo l'adozione di tali misure.

Svolgimento dell'inchiesta

Qualora dovesse constatare che potrebbe essersi verificato un comportamento contrario alle regole etiche, la persona responsabile del trattamento della segnalazione consulterà immediatamente il Comitato etico, che adotterà tutte le misure ritenute utili (verifiche complementari, parere sull'avvio di una procedura disciplinare e/o giudiziaria).

Le operazioni di verifica potranno concludersi con l'archiviazione senza oggetto della segnalazione, oppure con l'adozione di appropriate misure correttive, o ancora con l'avvio di una procedura disciplinare e/o giudiziaria. Queste operazioni dovranno svolgersi in un lasso di tempo non superiore a 3 mesi, a decorrere dalla data di ricevimento della segnalazione, salvo in caso di particolare complessità delle verifiche da eseguire.

Durante questo periodo, l'autore della segnalazione sarà tenuto a rispettare l'obbligo di massima riservatezza e non potrà rivelare i fatti denunciati ad altre autorità di qualsiasi tipo, né a terzi.

Conservazione dei dati raccolti

I dati raccolti potranno essere sottoposti a trattamento informatico.

In questa ipotesi, la persona messa in causa sarà informata del suo diritto di modifica e soppressione dei propri dati personali per un motivo legittimo, ma non potrà tuttavia ottenere il nome dell'autore della segnalazione.

I dati relativi alle segnalazioni effettuate saranno distrutti:

- immediatamente dopo l'esame preventivo di ammissibilità, nell'ipotesi in cui la segnalazione non fosse considerata fondata o grave;
- nel termine di 2 mesi a partire dalla chiusura delle operazioni di verifica, quando la segnalazione non sia seguita da una procedura disciplinare o giudiziaria;
- al termine della procedura disciplinare o giudiziaria, in caso di avvio di tali tipi di procedura. Nell'ipotesi in cui la persona messa in causa dovesse avviare una procedura giudiziaria per contestare la procedura disciplinare avviata nei suoi confronti, i dati saranno conservati fino al termine della suddetta procedura.

E - RESPONSABILITÀ DELL'AUTORE DI UNA SEGNALAZIONE

L'utilizzazione abusiva del sistema di whistleblowing potrà essere soggetta a una sanzione disciplinare, che potrà andare fino alla risoluzione del contratto di lavoro, eventualmente per giusta causa o motivi equivalenti.

Qualsiasi utilizzazione abusiva potrà anche essere soggetta a procedure giudiziarie per diffamazione, in conformità con la legislazione locale vigente.

F - TUTELA DELL'AUTORE DI UNA SEGNALAZIONE

Il whistleblower non può essere escluso da una procedura di assunzione, sanzionato, licenziato o discriminato in alcun modo, direttamente o indirettamente, per aver segnalato in azienda un presunto illecito, in buona fede e nel rispetto della presente procedura, in applicazione dell'articolo L. 1121-2 del Codice del lavoro.

Non può essere inoltre oggetto di minacce o di tentativi di ricorrere a tali misure.

Qualsiasi atto o decisione in contrasto con le disposizioni di cui sopra è nullo.

Ogni trattamento sfavorevole e ogni rappresaglia, diretta o indiretta, da parte di uno qualsiasi dei dipendenti del gruppo Chargeurs nei confronti di un altro dipendente che abbia effettuato una segnalazione utilizzando il presente sistema di whistleblowing darà luogo ad una sanzione disciplinare che potrà andare fino alla risoluzione del contratto di lavoro, all'occorrenza per giusta causa.

Qualsiasi procedimento contro un whistleblower a causa delle informazioni segnalate o divulgate può essere punito, se ritenuto abusivo o dilatorio, con una multa di 60.000 euro, senza pregiudizio per eventuali danni che potranno essere riconosciuti al whistleblower.

G - PROTEZIONE DELLE PERSONE COLLEGATE ALL'AUTORE DI UNA SEGNALAZIONE

Le disposizioni relative alla tutela del whistleblower sono applicabili ai soggetti seguenti:

- facilitatori, intesi come qualsiasi persona fisica o giuridica di diritto privato senza scopo di lucro che assista un whistleblower nella segnalazione o divulgazione;
- persone in contatto con un whistleblower esposte al rischio di ritorsione nell'ambito della loro attività professionale, da parte del datore di lavoro, di un cliente o di un destinatario dei loro servizi;
- entità giuridiche controllate dal whistleblower, per le quali lavora o con le quali è in contatto in un contesto lavorativo.

Conflitti di interesse

La politica sui conflitti di interessi di Chargeurs e i relativi principi etici si applicano a tutti i manager, membri del consiglio di amministrazione e dipendenti di tutte le entità del Gruppo (collettivamente, i "***Dipendenti***").

Chargeurs rispetta pienamente la privacy dei suoi Dipendenti e riconosce che essi possono far parte di organizzazioni no-profit o di beneficenza e, più in generale, di legittime reti finanziarie, commerciali, civiche o comunitarie al di fuori del loro lavoro. In questo contesto, potrebbe sorgere un conflitto tra i loro interessi personali e quelli dell'azienda.

I conflitti di interesse possono esporre Chargeurs e i suoi Dipendenti a rischi reputazionali e, potenzialmente, a rischi di corruzione e di sanzioni.

Chargeurs si aspetta quindi che i suoi Dipendenti prestino particolare attenzione ai conflitti di interesse, al fine di evitare qualsiasi situazione in cui i propri interessi personali possano entrare in conflitto con quelli del gruppo Chargeurs.

La seguente politica di Chargeurs è stata concepita per aiutare i Dipendenti ad individuare le situazioni di rischio e ad adottare il giusto approccio. La regola d'oro in materia di conflitti di interesse è la trasparenza.

A – CHE COS'È UN CONFLITTO DI INTERESSI?

Per conflitto di interessi si intende qualsiasi situazione in cui l'interesse personale di un manager, amministratore o dipendente influenza effettivamente o potenzialmente l'esercizio imparziale, obiettivo e indipendente delle proprie mansioni e responsabilità professionali, o viene percepito come tale.[1]

L'esistenza di interessi personali non caratterizza di per sé ed esclusivamente il conflitto di interessi. Un conflitto di interessi e il rischio che la persona interessata faccia prevalere i propri interessi personali appare solo quando gli interessi personali interferiscono con gli interessi del gruppo Chargeurs.

B – TIPI DI CONFLITTI DI INTERESSE

Gli interessi in gioco possono assumere diverse forme (vantaggi commerciali, finanziari o personali) e possono essere diretti o indiretti, cioè riguardare la persona stessa o le persone a lei vicine.

Il conflitto di interessi può essere:

- **Effettivo**: quando l'interesse personale di un Dipendente interferisce con quello di Chargeurs.

[1] *L'Agenzia francese anticorruzione considera conflitto di interessi "qualsiasi situazione di interferenza tra l'incarico esercitato all'interno di un'organizzazione e un interesse personale, in modo che tale interferenza influenzi o sembri influenzare l'esercizio indipendente, imparziale e obiettivo dell'incarico per conto di tale organizzazione" (Guide de l'Agence Française Anti-Corruption sur la prévention des conflits d'intérêts dans l'entreprise).*

- **Potenziale**: quando l'interesse personale di un Dipendente può, attraverso la sua azione o quella di terzi, interferire con quello di Chargeurs.
- **Apparente**: quando un terzo sospetta o percepisce un conflitto di interessi.

ESEMPI DI SITUAZIONI A RISCHIO NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Sono possibili diversi tipi di conflitti di interesse, che possono manifestarsi anche involontariamente.

I seguenti esempi forniscono una panoramica della gamma di situazioni e comportamenti che costituiscono o possono costituire conflitti di interesse.

Tale elenco non è completo e si raccomanda di chiedere consiglio in caso di dubbi:

- Il fatto che un Dipendente di Chargeurs responsabile dell'assunzione di una persona per una posizione libera abbia un legame personale (ad esempio, un rapporto di parentela) con un candidato per tale incarico.
- Il fatto che un Dipendente abbia un parente o un amico stretto come manager di linea, con una potenziale influenza sulle sue responsabilità lavorative, la sua retribuzione e la valutazione della sua carriera.

A titolo esemplificativo, un Dipendente deve chiedere l'approvazione del Gruppo per qualsiasi decisione relativa all'assunzione o alla carriera di una persona con cui ha un legame personale. È pertanto severamente vietato che egli sia l'unico responsabile della decisione relativa all'assunzione, responsabilità, retribuzione, bonus, obiettivi o valutazioni per sé stesso o per qualsiasi persona con cui abbia un legame personale.

- Il fatto che un Dipendente intervenga o agisca affinché l'azienda acquisti beni o servizi forniti da una società terza in cui tale Dipendente o una persona a lui vicina abbia responsabilità tali da influenzare l'andamento del contratto in questione.
- Il fatto di partecipare alla selezione di un fornitore esterno in cui il Dipendente, o una persona vicina al Dipendente, detiene azioni, un incarico o un interesse finanziario personale.
- Il coniuge di un Dipendente è azionista o manager di una società concorrente del Gruppo.
- Il fatto di detenere una posizione, un incarico o un interesse finanziario in qualsiasi organizzazione che sia un concorrente, un cliente, un fornitore o un partner commerciale del gruppo Chargeurs, qualora la posizione ricoperta presso Chargeurs consenta di esercitare un'influenza sulla relazione.
- Il fatto, per un amministratore, di accettare compensi da e di fornire consulenze a una società concorrente del gruppo Chargeurs.

C – COME COMPORTARSI IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI EFFETTIVO, POTENZIALE O APPARENTE

Tutti i manager, amministratori o dipendenti del gruppo Chargeurs devono prestare particolare attenzione ai conflitti di interesse ed evitare qualsiasi situazione in cui i propri interessi personali possano entrare in conflitto con quelli di Chargeurs.

Buone pratiche

Qualsiasi Dipendente in conflitto di interessi o che venga a conoscenza di un conflitto di interessi che coinvolge un altro Dipendente è tenuto a:

- Informare tempestivamente il proprio manager di linea, il Direttore delle Risorse Umane della propria entità, il Responsabile Etica e Compliance della propria entità e/o il Chief Compliance Officer del Gruppo per chiedere consiglio. Questo dovere di trasparenza punta a consentire un'analisi approfondita dei fatti e a gestire la situazione segnalata, nel rispetto dei principi etici del Gruppo e della privacy dei Dipendenti.

- Astenersi dal partecipare a qualsiasi azione o ritirarsi dal processo decisionale in questione, in attesa di un'ulteriore analisi della situazione e/o di una misura correttiva.

Da evitare!

- Nascondere l'esistenza di un conflitto di interessi.