



CASALGRANDE
PADANA
Pave your way

Code éthique

Code éthique	M.O.G. en vertu du décret législatif 231/2001	Rév. 00 du 17.07.2014
--------------	--	-----------------------

Le présent document fait partie intégrante du Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle.

La présente version a été approuvée par le conseil d'administration en vertu d'une délibération en date du 20/11/2014.

Il n'est pas exclu que des révisions puissent intervenir suite à des suggestions et/ou des indications émanant de l'organe de surveillance et/ou sur la base de modifications et de compléments en fonction des changements internes et externes à l'entreprise, ainsi que des expériences acquises par l'organisation au cours du temps.

Ces révisions devront être approuvées selon les mêmes modalités que celles sus rapportées.

CODE ÉTHIQUE

Préambule

Le document suivant a pour but de définir les droits, les devoirs et les responsabilités visant toutes les personnes (salariés, fournisseurs, collaborateurs, institutions, clients) qui, d'une manière directe ou indirecte, entretiennent des rapports avec Casalgrande Padana, en établissant des règles de comportement fondées sur les valeurs qui caractérisent depuis toujours l'ADN de l'entreprise.

En conséquence, la haute direction a décidé d'adopter le présent Code éthique conformément aux indications données par le décret législatif 231/2001 (« Réglementation de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, même dépourvues de personnalité juridique ») afin de bâtir une réalité transparente et visant au respect de règles éthiques et de comportement propres à un contexte civil mûr.

Le présent Code éthique entend notamment contribuer à mettre en œuvre la politique environnementale et de santé et de sécurité au travail en minimisant les externalités négatives et en renforçant dans le même temps les pratiques existantes en les rendant d'usage courant.

Destinataires

Les destinataires du Code éthique sont les membres des organes sociaux, les salariés (quels que soient leur niveau et leur rang) et les collaborateurs externes, à savoir ceux qui agissent au nom ou pour le compte et dans l'intérêt ou en faveur de Casalgrande Padana, indépendamment de la qualification juridique du rapport existant. Tous les destinataires sont tenus d'observer et de faire observer les prescriptions contenues dans le présent Code.

En aucune circonstance, le fait d'agir dans l'intérêt de la société ne justifie l'adoption de comportements en contradiction avec ceux énoncés dans le présent document.

Dans le cadre de ses relations avec toutes les autres parties prenantes, Casalgrande Padana privilégie les partenaires qui agissent sur la base de règles inspirées par une attitude éthique semblable à celle exprimée dans le présent Code.

Celui-ci s'applique en Italie et dans tous les autres pays où Casalgrande Padana entretient des liens commerciaux et des relations publiques en tenant compte de la diversité culturelle, sociale, économique et réglementaire.

Profil

Créée en 1960, Casalgrande Padana a été la première entreprise italienne à focaliser toute son attention sur la production de grès cérame ; elle a connu une tendance extraordinaire à la croissance, jusqu'à occuper une position de premier plan au niveau international.

À ce jour, Casalgrande Padana compte 600 salariés, auxquels il convient d'ajouter les 500 salariés de la filiale Nuova Riwal, employés dans six établissements au contenu hautement technologique, situés au cœur de la zone céramique la plus importante au monde, sur une superficie totale de presque 700.000 mètres carrés.

Les volumes de production et de vente en constante augmentation depuis cinquante ans constituent le témoignage le plus concret de la capacité de l'entreprise à saisir l'évolution du marché et des tendances, grâce à une offre exceptionnelle en termes d'innovation et de qualité : des carreaux universels, adaptés aux revêtements du sol et des murs, à des environnements très fréquentés, à des espaces résidentiels, au tertiaire et à l'industrie.

Respect des ressources naturelles, protection de l'environnement et responsabilité sociale sont des caractères profondément ancrés dans l'ADN de l'entreprise, constamment engagée dans la recherche de l'excellence avec pour objectif de répondre de manière exhaustive à quelque besoin que ce soit dans tous les domaines d'intervention architecturale.

L'offre se définit également sur le plan des services, par le biais de la structure Padana Engineering, société de conseil spécialisée dans la fourniture d'assistance dans toute phase du travail, depuis la sélection des matériaux jusqu'au développement du projet, et du Creative Centre, un laboratoire d'excellence ouvert aux professionnels du secteur, qui se définit comme un lieu à contact direct avec l'usine, capable de faire interagir innovation et créativité dans le domaine de l'architecture, du design, de l'art et de la production.

Code éthique	M.O.G. en vertu du décret législatif 231/2001	Rév. 00 du 17.07.2014
--------------	--	-----------------------

L'histoire de Casalgrande Padana est également fortement caractérisée par son engagement à soutenir des initiatives de grande importance dans le domaine du projet de l'architecture. Au premier plan le Grand Prix, concours international institué en 1990 pour récompenser les ouvrages qui ont su le mieux valoriser les propriétés techniques et les potentialités d'expression des éléments en grès cérame produits par l'entreprise, et considéré comme l'un des rendez-vous internationaux les plus côtés dans le domaine de l'architecture en céramique.

Culture de la production et culture du projet sont les domaines de référence fondamentaux qui durant ces cinquante dernières années ont caractérisé les stratégies de développement de Casalgrande Padana et continueront à le faire à la recherche d'un équilibre juste entre croissance économique, progrès technologique, respect de l'environnement et bien-être partagé.

Nos principes

L'adoption, en toute situation, d'un comportement d'une très grande intégrité, honnêteté, exactitude, loyauté, transparence, équité et objectivité, et visant au respect de la personne et à la responsabilité dans l'utilisation rationnelle des biens et des ressources de l'entreprise, environnementales et sociales, constitue le fondement de ce que nous devons « faire ».

Équité et impartialité

Opérer de manière équitable et impartiale en adoptant le même comportement à l'égard de tous les interlocuteurs qui entrent en contact avec la société. Être impartial, sur la forme et sur le fond, dans toutes les décisions qui doivent être prises de manière objective sans aucune discrimination pour des raisons tenant au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la nationalité, à l'état de santé, aux opinions politiques et syndicales, à la race, aux croyances religieuses ou d'une manière générale à toute caractéristique de la personne humaine.

Protection de l'intégrité physique

Garantir un environnement de travail adapté du point de vue de la santé et de la sécurité corporelle, par le respect des niveaux de protection et de prévention prévus par la réglementation en vigueur et l'amélioration permanente des conditions de sécurité en décidant de se soumettre volontairement à la certification conformément à la norme BS OHSAS 18001.

Protection du milieu naturel

Promouvoir le respect de l'environnement, compris comme une ressource commune à préserver, au bénéfice de la collectivité et des générations futures, dans la perspective d'un développement durable, par le respect des limites d'autorisation prévues par la réglementation en vigueur et

l'amélioration permanente des conditions environnementales en décidant de se soumettre volontairement à l'enregistrement EMAS.

Transparence et clarté

Communiquer avec les divers interlocuteurs de manière claire et transparente en utilisant un langage simple immédiatement compréhensible. En particulier, la société veille à donner des informations exactes au consommateur, notamment à travers une communication visant à ne pas influencer le jugement de ce même consommateur et à informer avec clarté et cohérence les fournisseurs sur ses objectifs de manière à permettre une planification efficace et une optimisation des ressources.

Efficacité

Améliorer en permanence l'efficacité de ses prestations, au moyen de plans visant l'amélioration de la qualité du service grâce à des solutions technologiques et d'organisation, destinées à combiner la satisfaction des besoins du consommateur à une gestion efficace et économique.

Confidentialité

Reconnaître la valeur stratégique de l'information en garantissant sa nécessaire confidentialité afin d'éviter une divulgation inappropriée. En particulier, une précaution spécifique doit être prise dans le traitement des informations relatives à l'activité de l'entreprise et aux données concernant des collaborateurs et des tiers dans le respect des principes applicables en matière de vie privée, de protection de la personnalité et de l'intérêt de l'entreprise. Tous les collaborateurs sont donc tenus de veiller avec la plus grande attention à ne pas divulguer d'informations confidentielles sur l'entreprise, par aucun moyen adopté en interne par la société.

Code éthique	M.O.G. en vertu du décret législatif 231/2001	Rév. 00 du 17.07.2014
--------------	--	-----------------------

Concurrence loyale

Reconnaître l'importance fondamentale d'un marché concurrentiel, en respectant les dispositions légales y afférentes. La société évite des pratiques pouvant constituer une violation des lois sur la concurrence. Dans le cadre d'une concurrence loyale, Casalgrande Padana ne viole consciemment aucun droit de propriété intellectuelle de tiers.

Règles de bonne conduite

Pour faciliter la compréhension par les destinataires des espaces du « faire » et du « ne pas faire », en référence à la prévention des délits visés au décret législatif D.Lgs231/2001, les règles de comportement pertinentes sont récapitulées ci-après.

1. Règles de comportement pour la protection de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail

Casalgrande Padana s'engage à diffuser et à renforcer la culture de la sécurité, en développant la conscience des risques et la connaissance et le respect de la réglementation en vigueur en matière de prévention et de protection de la santé et de la sécurité au travail, en promouvant et en exigeant des comportements responsables de la part de tous les salariés et les collaborateurs externes, ainsi que de la part des cocontractants et des associés en participation, dans leurs domaines respectifs de compétence, et en œuvrant pour préserver et améliorer, essentiellement par des actions préventives, les conditions de travail, la santé et la sécurité des travailleurs.

Les activités de la société doivent s'exercer dans le respect total de la réglementation en vigueur en matière de prévention et de protection, concernant notamment les dispositions du décret législatif n° 81/2008 et ses modifications et ajouts ultérieurs, et des règles de prévention spécifiques applicables ; la gestion opérationnelle doit se fonder sur des critères avancés de préservation de l'environnement et d'efficacité énergétique, en poursuivant l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail, y compris, entre autres, aux fins d'une prévention raisonnable des délits d'homicide par imprudence et de lésions corporelles involontaires graves ou très graves commis en violation des règles de protection de la santé et de la sécurité au travail.

Les principes et les critères fondamentaux qui guident les décisions de la société en matière de santé et de sécurité au travail sont les suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, notamment en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en particulier pour atténuer le travail monotone et répétitif et pour en réduire les effets sur la santé ;
- tenir compte du degré d'évolution des techniques et prévoir une mise à jour permanente ; remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou qui l'est dans une moindre mesure ;
- programmer la prévention, en visant à un ensemble cohérent qui intègre dans celle-ci la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs sociaux de l'environnement de travail ;
- donner la priorité aux mesures de protection collective par rapport aux mesures de protection individuelle ;
- donner des instructions adaptées aux travailleurs, notamment par des cours de formation spécifiques.

Casalgrande Padana s'engage également à garantir la protection des conditions de travail dans la protection de l'intégrité psychologique et physique des travailleurs et dans le respect de sa

personnalité morale, en évitant que celle-ci ne subisse des conditionnements illicites ou des souffrances indues.

2. Règles de comportement visant à la protection de l'environnement

Casalgrande Padana est consciente des effets, directs et indirects, de ses activités sur le développement économique et social et sur le bien-être général de la collectivité, ainsi que de l'importance de l'acceptation sociale de la communauté dans laquelle elle opère.

En conséquence, Casalgrande Padana programme ses activités en recherchant un équilibre entre des initiatives économiques et des exigences environnementales impératives, non seulement dans le respect de la réglementation en vigueur mais également en considération des droits des générations futures.

Casalgrande Padana s'engage afin que les projets, les processus, les méthodes et les matériaux tiennent compte du développement de la recherche scientifique et des meilleurs résultats d'expériences en matière environnementale, aux fins du respect de l'équilibre territorial, de la prévention de la pollution, de la protection de l'environnement et du paysage.

La société a adopté un système efficace de règles d'entreprise qui tient compte de toutes les dispositions nationales et internationales en la matière. Les principes fondamentaux dont elle s'inspire sont :

- prévenir, et si ce n'est pas possible, réduire au minimum toute forme de pollution ;
- optimiser en permanence l'emploi de tout type de ressource ;
- contribuer à éduquer les parties prenantes à adopter un comportement respectueux de l'environnement ;

Code éthique	M.O.G. en vertu du décret législatif 231/2001	Rév. 00 du 17.07.2014
--------------	--	-----------------------

- effectuer tous les contrôles nécessaires afin de ne pas causer de dommage à l'environnement ;
- réduire au minimum les déchets générés par l'exercice des activités de l'entreprise et pourvoir à leur gestion, par le recours, si nécessaire, à des personnes spécialisées et qualifiées.

Casalgrande Padana désire préserver la confiance du public au regard de l'intégrité de ses activités par des signalements et des discussions franches avec d'autres personnes, dans le but d'améliorer la connaissance des thèmes environnementaux liés à ses activités.

Mise en œuvre, contrôle et mise à jour

Toutes les attributions en matière de diffusion et de mise en œuvre du présent Code sont réservées au conseil d'administration.

Missions de l'organe de surveillance

Le contrôle et le respect du présent code incombent à l'organe de surveillance nommé en vertu des articles 6 et 7 du décret législatif 231/01, en particulier :

- promouvoir les activités de nature à favoriser la communication et la diffusion, au sein de l'organisation, du Code éthique auprès de toutes les personnes tenues au respect des prescriptions et des principes y afférents ;
- répondre à toute demande d'éclaircissement émanant de tout interlocuteur interne et externe à la société ;
- vérifier l'application et le respect du Code éthique au moyen d'audits inopinés dans le but de vérifier le degré d'application et en formulant, au vu des difficultés apparues, des propositions d'adaptation et/ou de révision, ainsi que des suggestions d'amélioration ;
- recevoir et analyser les signalements de violation du Code éthique et s'occuper de l'instruction y afférente ;
- prendre des décisions en matière de violation du Code éthique, en identifiant les sanctions à appliquer et en les communiquant au conseil d'administration afin qu'elles soient infligées ;

Code éthique	M.O.G. en vertu du décret législatif 231/2001	Rév. 00 du 17.07.2014
--------------	--	-----------------------

- être informé de la volonté de l'organisation de mettre en place des actualisations/modifications/compléments des politiques et/ou procédures en vue de garantir l'application permanente du Code éthique ;
- revoir, au moins une fois par an, la cohérence du Code éthique par rapport au système dans son ensemble ;
- évaluer la cohérence et l'efficacité des plans de communication et de formation par rapport aux objectifs fixés par le conseil d'administration.

Toutes les activités sus énumérées sont exercées de concert avec les fonctions d'entreprise intéressées et, en outre, en disposant d'un libre accès à toute la documentation jugée utile.

Communication et formation

Le Code éthique est porté à la connaissance de tous les intéressés par le biais de systèmes qui facilitent une sensibilisation toujours plus grande aux thèmes relatifs aux valeurs et aux principes éthiques. Dans ce but et afin que ce Code soit pleinement partagé également par les fournisseurs, il sera publié en outre sur le site Internet de Casalgrande Padana.

Signalements parvenus à l'organe de surveillance

L'organe de surveillance permet à quiconque le souhaitant de signaler par écrit, même anonymement, toute violation ou soupçon de violation du Code éthique. Il incombe à l'organe de surveillance d'effectuer une analyse du signalement et de décider de l'ouverture d'une procédure de contrôle. Le choix d'ouvrir éventuellement une telle procédure doit être justifiée et communiquée au conseil d'administration. En cas de procédure de contrôle, l'organe de surveillance effectue l'instruction, en entendant les témoins, le responsable de la violation présumée, et recueille tout témoignage utile.

Code éthique	M.O.G. en vertu du décret législatif 231/2001	Rév. 00 du 17.07.2014
--------------	--	-----------------------

Violations et sanctions

L'organe de surveillance, suite à une analyse appropriée des violations présumées du Code éthique, apparues en conséquence des signalements des parties prenantes et à l'issue d'éventuelles procédures de contrôle, juge si le comportement faisant l'objet du signalement constitue ou non une violation du Code éthique.

Si la violation est reconnue, l'organe de surveillance communique au conseil d'administration les violations et les mesures qui en découlent, selon la réglementation en vigueur et le système disciplinaire adopté par la société.

Les fonctions compétentes d'entreprise du conseil d'administration appliquent les mesures, veillent à leur mise en œuvre et informent l'organe de surveillance de leur issue.