

Code d'Éthique de MILANI Srl

(Conformément au décret législatif 231/2001)

INDEX

- PRÉAMBULE
- Chapitre I Principes Généraux
- Chapitre II Éthique dans la Gestion des Affaires
- Chapitre III Obligations de Divulgence
- Chapitre IV Relations avec les Employés et Collaborateurs
- Chapitre V Relations avec l'Administration Publique
- Chapitre VI Autres Règles de Conduite
- Chapitre VII Gouvernance d'Entreprise — Utilisation des Informations
- Chapitre VIII Protection de l'Environnement
- Chapitre IX Diffusion du Code d'Éthique

PRÉAMBULE

Introduction

Avec ce Code d'Éthique, MILANI SRL (ci-après la « Société ») adopte officiellement des principes de légalité, de transparence et de responsabilité pour guider sa conduite. Cet engagement vise à générer des effets significatifs en termes de réputation d'entreprise, afin d'être publiquement reconnue comme une société responsable et fiable — une valeur que la Société considère comme fondamentale pour son succès et pour la promotion de son image.

Champ d'Application

Le Code d'Éthique est contraignant, sans exception, pour tous les représentants de la société (administrateurs, commissaires aux comptes, dirigeants et autres employés) ainsi que pour les collaborateurs externes (consultants, auditeurs, agents, etc.), qui en sont donc les destinataires. La Société exige également que ses principaux fournisseurs, contractants, sous-traitants, partenaires commerciaux et toutes les personnes ayant, directement ou indirectement, une relation quelconque avec elle, se conforment aux principes contenus dans le présent Code d'Éthique.

Modalités de Mise à Jour et d'Approbaton

Le présent Code d'Éthique est mis à jour par l'Organisme de Surveillance en cas de changements structurels et/ou organisationnels au sein de la Société, de modifications de la liste des infractions sous-jacentes ou en réponse à des lacunes et/ou insuffisances évidentes constatées dans son application. Chaque révision est approuvée par le Conseil d'Administration.

Chapitre I Principes généraux

1. La Société confie la mission de surveillance du fonctionnement et du respect du Modèle Organisationnel à un organe interne collégial, nommé par le Conseil d'Administration, doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle (OdV).
2. Si les employés prennent connaissance de situations, réelles ou potentielles, illégales ou contraires à l'éthique, qui semblent directement ou indirectement commises dans l'intérêt de la Société, ils doivent en informer immédiatement l'OdV et, le cas échéant, leurs supérieurs hiérarchiques.
3. Si les employés reçoivent des demandes explicites ou implicites d'avantages de toute nature de la part de l'Administration Publique, ou de personnes physiques ou morales agissant au nom ou pour le compte de celle-ci, ils doivent immédiatement en informer par écrit le responsable de l'OdV et leurs supérieurs.
4. Les employés sont également tenus de signaler rapidement à l'OdV tout acte ou information provenant des autorités judiciaires ou fiscales, ou de toute autre autorité, ainsi que toute demande d'assistance juridique en cas de procédure judiciaire, ou toute information relative à des procédures disciplinaires en cours concernant des infractions prévues par le Décret Législatif 231/01 et les éventuelles sanctions infligées.
5. Les responsables opérationnels doivent surveiller le travail de leurs collaborateurs afin de prévenir et faire cesser toute infraction aux normes, en se référant à la Direction et à l'OdV. Ils doivent connaître les processus et activités dans leurs secteurs où des actes illicites peuvent être commis. De plus, ils doivent coopérer avec l'OdV à la définition et/ou à la mise à jour des règles appropriées pour en prévenir la commission.
6. L'OdV et la Direction garantissent la confidentialité de l'identité des personnes signalant des faits, afin de les protéger contre toute forme de représailles et/ou de discrimination. Toutefois, dans le respect des rapports entre employés, tout abus du devoir d'information prévu dans ce chapitre à des fins de représailles ou par simple émulation sera sanctionné par la Société.

Chapitre II Éthique dans la gestion des affaires

1. Le personnel est embauché avec un contrat de travail régulier ; aucune forme de travail illégal ou d'exploitation n'est tolérée.
2. La Société évite toute forme de discrimination, tant lors du processus de sélection que dans la gestion et le développement de carrière du personnel.
3. Dans les relations hiérarchiques, ou impliquant en tout cas une subordination ou un déséquilibre de position, l'autorité doit être exercée avec équité, respect et modération, en évitant tout comportement portant atteinte à l'intégrité psychophysique de la personne.
4. En particulier, tout abus de pouvoir portant atteinte à la dignité et à l'autonomie des employés et collaborateurs doit être évité, et les choix d'organisation du travail doivent toujours préserver la valeur des contributions individuelles, en évitant toute forme de discrimination.
5. La Société garantit l'intégrité physique et morale de ses employés et collaborateurs, des conditions de travail respectueuses de la dignité individuelle ainsi que des environnements de travail sûrs et sains, dans le respect intégral de la législation en vigueur en matière de prévention des accidents et de protection

des travailleurs sur les lieux de travail, en particulier dans les chantiers temporaires et mobiles.

6. La Société s'engage à diffuser et à renforcer, parmi tous ses collaborateurs et sous-traitants, une culture de la sécurité, en développant la conscience des risques et en promouvant des comportements responsables de la part de tous.
7. La Société s'engage à garantir pleinement la protection de l'emploi et le maintien du niveau de rémunération après la maternité et la paternité, conformément aux exigences légales et à la convention collective nationale applicable.
8. La Société s'engage à assurer l'égalité entre les sexes à travers des actions concrètes et tangibles ; à améliorer le parcours professionnel et les étapes de vie des travailleuses, avec pour objectif non seulement d'augmenter la présence féminine dans le milieu de travail, mais aussi de garantir des opportunités de carrière égales, y compris dans les postes de direction, un traitement économique équitable, des conditions de conciliation vie professionnelle / vie personnelle adaptées aux différentes étapes de vie, et favorisant le rééquilibrage des charges familiales entre hommes et femmes. De plus, la Société promeut un environnement de travail qui rejette les stéréotypes, les discriminations, toute forme d'abus physique, verbal ou numérique, et valorise une culture de la diversité et de l'inclusion. Elle s'engage aussi à garantir l'égalité des sexes dès le processus de sélection, en assurant des conditions contractuelles neutres et des évaluations exemptes de toute forme de discrimination.
9. La Société reconnaît et valorise l'expérience de la parentalité comme un moment d'enrichissement personnel et professionnel. Elle estime que les compétences acquises à travers cette expérience contribuent à la croissance individuelle et à l'enrichissement de toute l'organisation. Elle s'engage à ce que la relation entre l'individu et l'entreprise soit protégée et valorisée à chaque étape du parcours parental.

Chapitre III Obligations d'information

1. Aux fins du présent Code d'Éthique, on entend par Administration Publique toute administration de l'État, des entités publiques locales ou communautaires, ainsi que toute entité publique, agence ou autorité administrative indépendante et leurs subdivisions respectives, ainsi que toute personne physique ou morale agissant en qualité de fonctionnaire public ou de chargé d'un service public.
2. Toujours selon les termes du présent Code d'Éthique, sont inclus dans la définition d'Entité Publique tous les sujets juridiques, même constitués selon les formes du Code civil, qui, pour des raisons prééminentes d'ordre politico-économique, remplissent une fonction d'intérêt public visant à protéger des intérêts généraux, tels que les entités gestionnaires de marchés réglementés.
3. Les représentants de la Société et les collaborateurs externes sont tenus d'adopter un comportement transparent et conforme aux dispositions, y compris contractuelles, régissant les relations de la Société avec l'Administration Publique, et de s'abstenir de tout comportement pouvant entraîner des délits de corruption, concussion, fraude au détriment de l'État ou d'une autre entité publique, perception indue de contributions, financements ou autres subventions de l'État ou d'une autre entité publique.
4. Il est strictement interdit d'effectuer des paiements ou des compensations, sous quelque forme que ce soit, offerts, promis ou réalisés directement ou par l'intermédiaire d'une personne physique ou morale, en vue d'inciter, de faciliter ou de rémunérer l'accomplissement d'un acte de service ou contraire aux devoirs de service de l'Administration Publique, même en lien avec un litige judiciaire ou extrajudiciaire. Sont également strictement interdites les mêmes conduites de la

- part des administrateurs, employés ou collaborateurs externes visant à favoriser ou à nuire à une partie dans une procédure civile, pénale ou administrative.
5. Si un représentant de l'entreprise ou un collaborateur externe de la Société reçoit des demandes explicites ou implicites d'avantages de toute nature de la part de l'Administration Publique, ou de la part de personnes physiques ou morales agissant au nom ou pour le compte de celle-ci, il doit immédiatement suspendre toute relation et en informer l'Organisme de Surveillance (OdV).
 6. Les dispositions des articles précédents ne s'appliquent pas aux frais de représentation ordinaires et raisonnables, ni aux cadeaux de valeur modique, conformes aux usages habituels dans les relations entre intermédiaires et les sujets visés aux articles 1 et 2 du présent chapitre, et à condition qu'il n'y ait pas de violation de la loi.

Chapitre IV Relations avec les employés et les collaborateurs

1. L'Entreprise s'engage à la protection de l'environnement, considéré comme un bien fondamental à préserver pour les générations futures. À cette fin, elle oriente ses choix afin de garantir la compatibilité entre l'initiative économique et les exigences environnementales, en agissant de manière proactive pour favoriser un développement durable.
2. La Société est convaincue que la pleine compatibilité de ses activités avec le territoire et l'environnement environnant constitue une condition essentielle à l'acceptabilité de ses opérations et à la réalisation de ses objectifs de développement. Elle joue également un rôle actif dans la défense et l'amélioration du territoire, en intervenant sur les dommages passés afin d'en réduire l'impact, et en œuvrant à sa conservation et sauvegarde.
3. Cette responsabilité incombe indistinctement aux administrateurs, aux dirigeants, à tous les employés et collaborateurs de la Société.
4. L'Entreprise s'engage à ne pas porter atteinte à l'environnement et à participer à des initiatives sur les questions environnementales ainsi qu'à en promouvoir, en assurant une communication ponctuelle et complète. Cet engagement se concrétise également par la promotion d'actions publiques, de formations, de colloques visant à diffuser les principes d'innovation et de protection de l'environnement.

Chapitre V Relations avec l'Administration Publique

1. Lors de la rédaction du Code d'Éthique, l'entreprise tient compte des indications des Associations professionnelles et des Lignes Directrices fournies par Confindustria pour la mise en œuvre des modèles d'organisation, de gestion et de contrôle visant à prévenir les infractions prévues par le Décret Législatif du 8 juin 2001 n° 231 et ses modifications, en mettant l'accent sur le développement et le perfectionnement des actions visant à réduire au minimum le risque lié aux infractions contre la personne et l'environnement. Conformément à ce qui est exprimé dans les Lignes Directrices, le Code d'Éthique constitue pour MILANI la base et un élément essentiel du système de contrôle, car toutes les procédures, méthodes, pratiques et comportements doivent en découler et être cohérents avec celui-ci. Ceux-ci doivent être « mesurés » par un système efficace d'enregistrement et de contrôle afin d'évaluer les performances du système d'entreprise – déjà certifié selon la Gestion Intégrée Qualité, Sécurité et Environnement –, le niveau de risque existant, et permettre ainsi à la direction

d'agir efficacement pour prévenir tout comportement susceptible de nuire aux personnes, aux biens, aux Entités, aux Communautés et au territoire avec lesquels la Société interagit.

Le présent Code d'Éthique fait donc partie intégrante du Modèle d'Organisation et du système de contrôle adopté par l'entreprise pour la gestion de ses activités ; il est diffusé à tous les employés et complète le respect des normes civiles et pénales, des lois applicables aux activités de l'entreprise, ainsi que les règles internes définies par les systèmes de gestion.

2. Les destinataires sont appelés à respecter rigoureusement et intégralement les valeurs et principes qu'il contient et doivent, par leur comportement, protéger et préserver la respectabilité et l'image de la Société, ainsi que l'intégrité de son patrimoine économique, social et humain.
3. Le Code d'Éthique a été rédigé dans le plein respect des Conventions Collectives Nationales de Travail pour les secteurs concernés, à savoir le bâtiment et le maritime, ainsi que des droits humains fondamentaux ; cependant, il ne remplace ni ne prévaut sur les lois en vigueur et les conventions collectives en cours, qui conservent leur efficacité et leur validité fondamentales. Les concepts généraux suivants doivent être considérés comme des principes fondamentaux.
4. La Société s'engage à faire connaître le présent Code d'Éthique, conformément au Décret Législatif n° 231/01, à tous les destinataires. À cette fin, chaque représentant de l'entreprise recevra une copie du Code d'Éthique et devra signer une déclaration confirmant sa réception et sa compréhension. Chaque collaborateur externe recevra également une copie du Code d'Éthique et devra signer une déclaration confirmant non seulement la réception et la compréhension, mais aussi l'engagement à se conformer aux prescriptions qu'il contient.
5. Le présent Code d'Éthique, conformément au Décret Législatif n° 231/01, est adopté par la Société par délibération du Conseil d'Administration.
6. La Société s'engage à diffuser le présent Code d'Éthique à toutes les parties concernées, directement ou indirectement.

Chapitre VI Autres règles de conduite

1. La Société s'engage à protéger l'environnement en tant que bien primordial qui l'accueille et qui doit être préservé pour les générations futures. À cette fin, elle oriente ses choix de manière à garantir la compatibilité entre l'initiative économique et les exigences environnementales, en agissant de manière proactive pour favoriser un développement durable.
2. La Société est convaincue que la pleine compatibilité de ses activités avec le territoire et l'environnement environnant constitue une condition essentielle à l'acceptabilité de ses activités et à la réalisation de ses objectifs de développement. En outre, la Société joue un rôle actif dans la protection et l'amélioration du territoire, en intervenant à la fois sur les dommages passés afin d'en réduire l'impact et en agissant pour la conservation et la sauvegarde.
3. Cette responsabilité incombe indistinctement aux administrateurs, aux dirigeants, à tous les employés et aux collaborateurs de la Société.
4. L'Entreprise s'engage à ne pas nuire à l'environnement et à participer et promouvoir des initiatives sur les thématiques environnementales, en communiquant de manière ponctuelle et exhaustive. Cet engagement s'exprime également par la promotion d'interventions publiques, de formations, de conférences visant à diffuser les principes d'innovation et de protection de l'environnement.

Chapitre VII Administration de la société — Utilisation des informations

1. Lors de la rédaction du Code Éthique, l'entreprise prend en considération les indications des associations professionnelles et les Lignes Directrices fournies par Confindustria pour la mise en œuvre de modèles d'organisation, de gestion et de contrôle, destinés à prévenir les infractions mentionnées dans le décret législatif du 8 juin 2001 n° 231 et ses modifications, en mettant l'accent en priorité sur le développement et l'affinement des actions visant à minimiser le risque relatif aux infractions contre la personne et l'environnement.
Conformément aux Lignes Directrices, le Code Éthique constitue, pour MILANI, la base et l'élément central du système de contrôle, car toutes les procédures, méthodes, pratiques et comportements en découlent et doivent y être cohérents. Ceux-ci doivent être « mesurés » par une méthode efficace d'enregistrement et de contrôle, afin d'évaluer les performances du système de gestion de l'entreprise — d'ailleurs certifié en Gestion Intégrée Qualité, Sécurité et Environnement — le niveau de risque présent, et donner ainsi à la direction la possibilité d'agir efficacement pour empêcher tous comportements susceptibles de nuire aux personnes, aux biens, aux entités, aux communautés et au territoire avec lesquels la Société interagit.
Le présent Code Éthique fait donc partie intégrante du Modèle Organisationnel et du système de contrôle adopté par l'entreprise pour la gestion des affaires ; il est diffusé à tous les employés et complète le respect des normes civiles et pénales, des lois applicables aux activités de l'entreprise, ainsi que les règles internes définies par les systèmes de gestion.
2. Les destinataires sont appelés à un respect rigoureux et intégral des valeurs et principes qu'il contient et sont tenus de protéger et de préserver, à travers leur comportement, la respectabilité et l'image de la Société, ainsi que l'intégrité de son patrimoine économique, social et humain.
3. Le Code Éthique a été rédigé dans le plein respect de la Convention Collective Nationale de Travail (CCNL), pour les secteurs de référence — bâtiment et maritime — ainsi que des droits humains fondamentaux ; toutefois, il ne remplace ni ne prévaut sur les lois en vigueur ni sur les CCNL en place, qui conservent leur pleine efficacité et valeur.
Les concepts généraux suivants sont considérés comme principes fondamentaux.
4. La Société s'engage à faire connaître le présent Code Éthique, conformément au décret législatif n° 231/01, à tous les destinataires. À cette fin, chaque représentant de l'entreprise recevra un exemplaire du Code Éthique et devra signer une déclaration confirmant sa réception et sa compréhension. Chaque collaborateur externe recevra également une copie du Code Éthique et devra signer une déclaration attestant non seulement sa réception et compréhension, mais aussi son engagement à se conformer aux dispositions qu'il contient.
5. Le présent Code Éthique, conformément au décret législatif n° 231/01, est adopté par la Société par délibération du Conseil d'Administration.
6. La Société s'engage à diffuser le présent Code Éthique auprès de toutes les parties intéressées, directement ou indirectement.

Chapitre VIII Protection de l'environnement

1. L'Entreprise s'engage à la protection de l'environnement, considéré comme un bien fondamental qui l'accueille et qui doit être préservé pour les générations

- futures. À cette fin, elle oriente ses choix de manière à garantir la compatibilité entre l'initiative économique et les exigences environnementales, en agissant de manière proactive pour favoriser un développement durable.
2. La Société est convaincue que la pleine compatibilité de ses activités avec le territoire et l'environnement environnant constitue une condition essentielle pour l'acceptabilité de ses activités et pour l'atteinte de ses objectifs de développement. La Société est également un acteur actif dans la défense et l'amélioration du territoire, en intervenant tant sur les dommages passés pour en réduire l'impact qu'en matière de conservation et de protection.
 3. Cette responsabilité incombe indistinctement aux administrateurs, aux dirigeants, à tous les employés et aux collaborateurs de la Société.
 4. L'Entreprise s'engage à ne pas nuire à l'environnement et à participer à des initiatives environnementales, ainsi qu'à les promouvoir, en en assurant une communication ponctuelle et exhaustive. Cet engagement se traduit également par la promotion d'interventions publiques, d'activités de formation et de conférences visant à diffuser les principes d'innovation et de protection de l'environnement.

Chapitre IX Diffusion du Code Éthique et du décret législatif 231

1. Lors de la rédaction du Code Éthique, l'entreprise prend en compte les indications des associations professionnelles ainsi que les Lignes Directrices fournies par Confindustria pour la mise en œuvre des modèles d'organisation, de gestion et de contrôle destinés à prévenir les infractions visées par le décret législatif du 8 juin 2001 n° 231 et modifications ultérieures, en se concentrant en premier lieu sur le développement et l'amélioration des actions visant à réduire au minimum le risque lié aux infractions contre la personne et l'environnement. Conformément à ce qui est exprimé dans les Lignes Directrices, le Code Éthique constitue, pour MILANI, la base et l'un des éléments fondamentaux du système de contrôle, car de celui-ci découlent toutes les procédures, méthodes, pratiques et comportements qui doivent y être cohérents. Ceux-ci doivent être « mesurés » à l'aide d'un système efficace d'enregistrement et de contrôle, afin d'évaluer les performances du système de gestion, certifié selon les standards de Gestion Intégrée Qualité, Sécurité et Environnement, le niveau de risque existant, et de permettre ainsi à la direction de prendre des mesures efficaces pour empêcher tout comportement susceptible de nuire aux personnes, aux biens, aux institutions, aux communautés et au territoire avec lesquels la Société interagit. Le présent Code Éthique fait donc partie intégrante du Modèle d'Organisation et du système de contrôle adopté par l'entreprise pour la gestion de ses activités ; il est par conséquent diffusé à tous les employés et complète le respect des normes civiles et pénales, des lois de référence applicables aux activités de l'entreprise, ainsi que celui des règles internes définies par les systèmes de gestion.
2. Les destinataires sont appelés à respecter rigoureusement et intégralement les valeurs et principes qu'il contient et sont tenus de protéger et de préserver, par leurs comportements, la réputation et l'image de la Société, ainsi que l'intégrité de son patrimoine économique, social et humain.
3. Le Code Éthique a été rédigé dans le plein respect de la Convention Collective Nationale du Travail (CCNL) pour les secteurs de référence, notamment le bâtiment et le maritime, ainsi que des droits humains fondamentaux ; toutefois, il ne remplace ni ne prévaut sur les lois en vigueur ni sur les CCNL en vigueur, qui

conservent leur pleine et fondamentale efficacité et validité.

Les concepts généraux suivants doivent être considérés comme des principes fondamentaux.

4. La Société s'engage à faire connaître le présent Code Éthique conformément au décret législatif n° 231/01 à tous les destinataires. À cet effet, chaque représentant de l'entreprise recevra un exemplaire du Code Éthique et devra signer une déclaration attestant de sa réception et de sa compréhension. Chaque collaborateur externe recevra également un exemplaire du Code Éthique et devra signer une déclaration contenant, outre la confirmation de sa réception et de sa compréhension, l'engagement de se conformer aux dispositions qu'il contient.
5. Le présent Code Éthique, au sens du décret législatif n° 231/01, est adopté par la Société par délibération du Conseil d'Administration.
6. La Société s'engage à diffuser le présent Code Éthique à tous les sujets directement ou indirectement concernés.