

Code Ethique

kerakoll

Code de déontologie

Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle

Cette version est majoritairement alignée sur le document approuvé par le conseil d'administration de Kerakoll S.p.A. le 30 mai 2023, et approuvé par le conseil d'administration de Kerakoll France SAS le 01 mai 2025

Préambule

7

Public cible et champ d'application

Application 9

Les principes du Code

Éthique 11

Règles de conduite 15

Santé, sécurité et environnement 24

Activités de contrôle 27

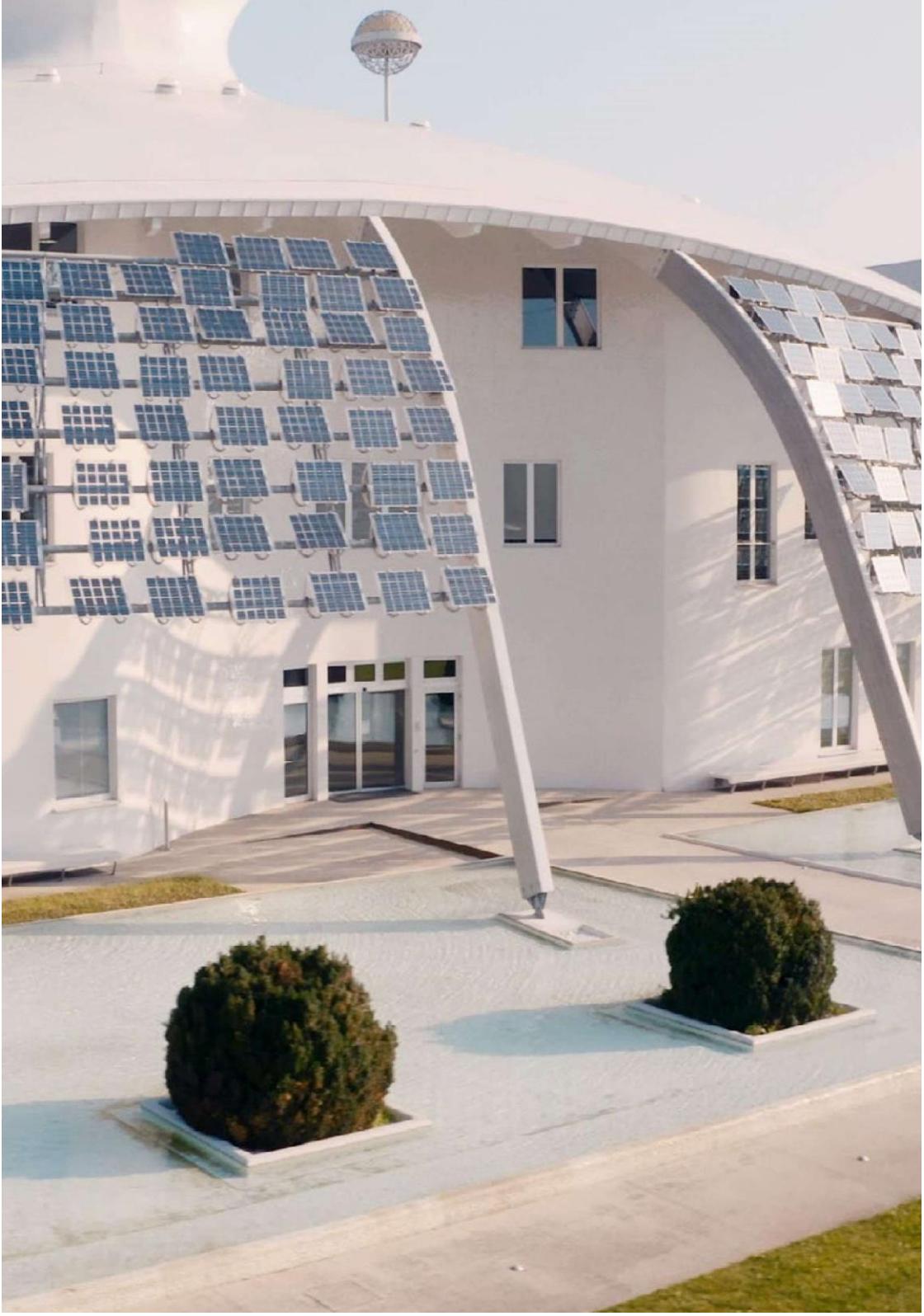
**Contrôle et mise en œuvre du code
de déontologie** 28

**Enregistrement, autorisation,
vérifiabilité, légitimité, cohérence et
équité des transactions** ²⁹

**Violations du code de déontologie,
rapports connexes, système
disciplinaire, devoirs du directeur
général et des RH - Dénonciation**

30

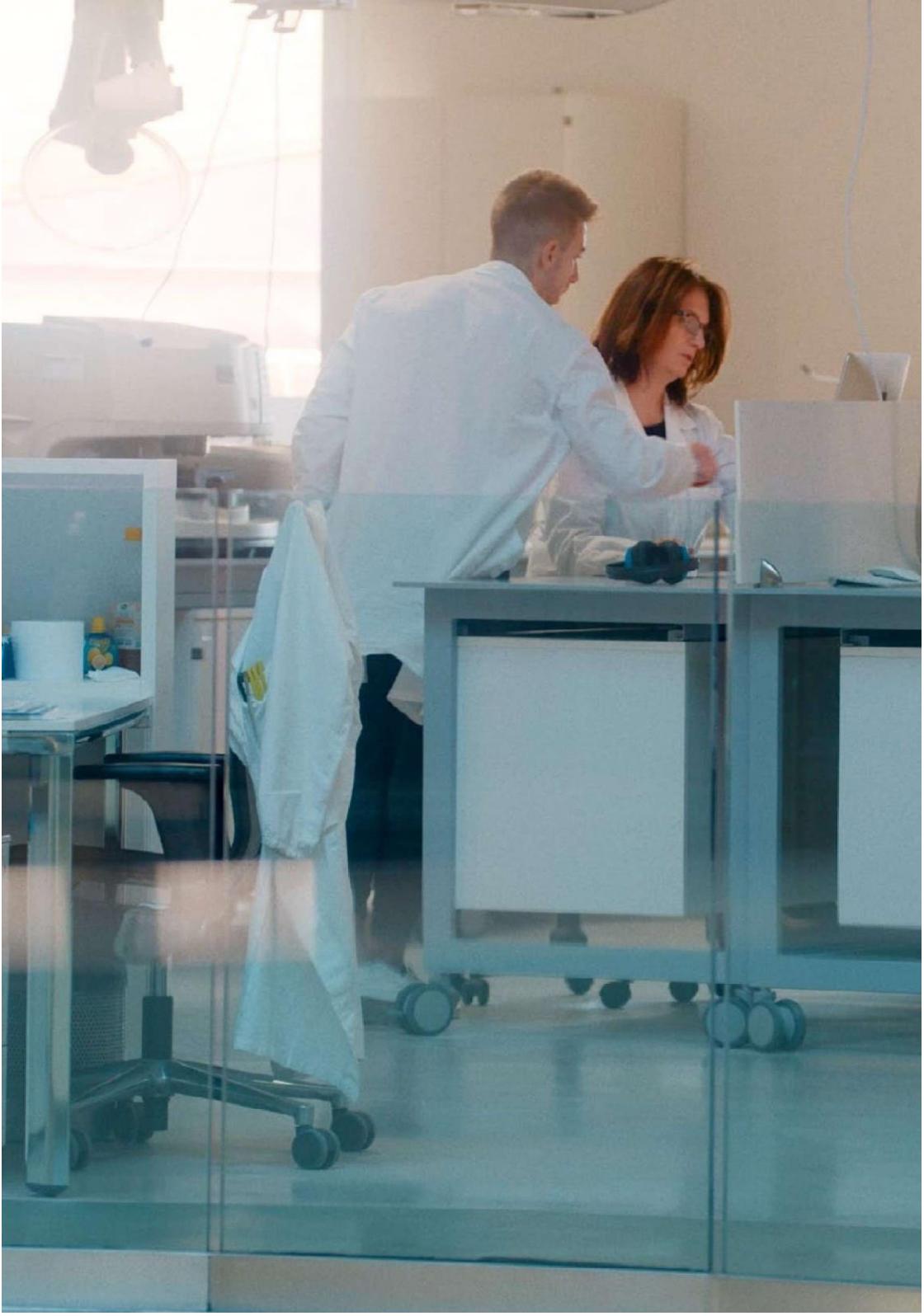
Dispositions finales ³²



Préambule

Le présent Code de déontologie (ci-après également le " Code ") a été adopté le 01 mai 2025 par le Conseil d'administration de Kerakoll France SAS et est substantiellement aligné sur le document du même nom adopté le 30 mai 2023 par résolution du Conseil d'administration de Kerakoll S.p.A. (ci-après également la " Société ") et s'applique à l'ensemble du Groupe Kerakoll.

Avec ce document, il est important de définir avec la plus grande clarté l'ensemble des valeurs et des principes que Kerakoll S.p.A. et le groupe d'entreprises Kerakoll reconnaissent, partagent et promeuvent et qui font partie intégrante de sa culture d'entreprise, source d'inspiration pour le comportement quotidien des personnes.



Public cible et champ d'application

Les destinataires du Code éthique sont tous ceux qui, directement ou indirectement, de façon permanente ou temporaire, établissent, pour quelque raison que ce soit, des rapports et des relations de collaboration - quelle que soit leur dénomination - avec Kerakoll S.p.A. et le groupe d'entreprises-Kerakoll. Plus précisément, les Destinataires sont les dirigeants, les chefs de service, les collaborateurs ayant des contrats de travail et de prestation, les consultants, les membres du Conseil d'administration, les commissaires aux comptes et les auditeurs de Kerakoll

S.p.A. et le groupe d'entreprises Kerakoll, ainsi que tous ceux qui, à quelque titre que ce soit, établissent des relations avec ces mêmes entreprises ou opèrent dans l'intérêt de ces dernières.

Il est de la responsabilité de chacun d'agir d'une manière conforme à nos principes.

Il est de la responsabilité de chacun de signaler tout cas de non-conformité conformément aux procédures énoncées dans le présent Code.



Les principes du code de déontologie

→ Honnêteté

Le Groupe Kerakoll a pour principe essentiel le respect des lois et règlements en vigueur dans tous les pays où il opère.

Par conséquent, dans toutes les relations internes et externes, les Destinataires doivent se comporter conformément à la transparence, à l'intégrité et à l'honnêteté et ne doivent pas poursuivre des objectifs personnels et/ou des intérêts d'entreprise en violation des conventions collectives, des lois, du présent Code, ainsi que des lois et règlements en vigueur dans tous les autres pays dans lesquels le groupe Kerakoll exerce ses activités.

Le Groupe Kerakoll rejette et s'oppose à tout type de corruption visant à obtenir des avantages pour lui-même et pour les autres.

→ Loyauté

La loyauté envers les collègues, ainsi qu'envers les partenaires commerciaux, les concurrents et les institutions, s'exprime et se manifeste par un comportement correct qui respecte les principes de la concurrence loyale.

Le Groupe Kerakoll s'engage chaque jour à respecter toutes les lois nationales et internationales visant à protéger la concurrence libre et loyale. Par conséquent, tout comportement qui viole ces principes est interdit.

→ Responsabilité

Le Groupe Kerakoll promeut la plus grande responsabilité dans l'exécution de toutes les activités et dans le développement des objectifs de l'entreprise et est attentif aux répercussions, implications et conséquences de ses actions sur la communauté, les consommateurs, les collègues, les parties prenantes et la société civile.

→ Confiance et protection des parties prenantes

Il est important que la relation de travail qui lie les collaborateurs à l'entreprise soit basée sur le respect et la confiance mutuelle.

Le Groupe Kerakoll considère que la protection de ses parties prenantes est fondamentale et respecte pleinement la législation en vigueur. Il s'engage à mettre en œuvre des pratiques commerciales conformes à la réglementation en vigueur, qui permettent aux partenaires commerciaux de prendre des décisions et d'adopter des comportements économiques adéquats.

Les principes du code de déontologie

→ Correction

Le comportement et les activités des Bénéficiaires doivent être inspirés par la plus grande équité, également dans les relations avec les collègues, les fournisseurs, les clients et, plus généralement, avec tous ceux avec lesquels ils entrent en contact en raison des fonctions exercées. Ce principe, outre le respect des procédures prévues par les politiques de l'entreprise, implique que les situations de discrimination et de conflit d'intérêts soient évitées.

→ Transparence et exhaustivité des informations

Afin d'éviter les pratiques et les comportements incorrects, qui ne doivent en aucun cas être favorisés, le Groupe Kerakoll considère que la transparence est un principe de base. À cette fin, la véracité, l'exhaustivité et l'exactitude des informations fournies tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise sont considérées comme essentielles pour la conduite de son travail et pour la vie de l'entreprise.

Le Groupe Kerakoll tient à jour toute la documentation comptable de l'entreprise de manière tout à fait correcte, spécifique et précise.

→ Santé et sécurité

Dans le cadre de ses activités, le Groupe Kerakoll s'engage à assurer la sécurité et la santé des travailleurs, des collaborateurs externes, des utilisateurs des produits et des communautés affectées par les activités elles-mêmes et à poursuivre l'amélioration des conditions de santé, de sécurité, de prévention et de protection sur le lieu de travail.

→ Environnement

Le Groupe Kerakoll poursuit la réduction constante de l'empreinte environnementale des produits, des processus de production et de logistique et de la chaîne d'approvisionnement, y compris l'extraction des ressources, l'utilisation des sources d'énergie, l'utilisation de substances toxiques, la production de déchets et les émissions de gaz à effet de serre.

→ La place centrale des personnes

Le Groupe Kerakoll soutient les initiatives visant à obtenir un environnement de travail sain et dynamique, inspiré par la motivation et l'implication, favorisant le travail en équipe, encourageant l'acquisition de nouvelles compétences et capable de mesurer, reconnaître et récompenser la contribution de chacun. Pour améliorer les compétences et la sécurité des travailleurs, le Groupe Kerakoll met à leur disposition des outils de formation, de mise à jour et de développement professionnel. Le Groupe Kerakoll recherche l'excellence non seulement dans son système d'approvisionnement, mais aussi dans son personnel, en poursuivant des critères de mérite, de professionnalisme et de compétence.

Les principes du code de déontologie

→ Égalité des chances, impartialité et inclusion

Le Groupe Kerakoll condamne toute forme de discrimination physique et psychologique et, en particulier, toute discrimination fondée sur l'ethnie, la nationalité, le sexe, l'âge, les handicaps physiques, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, les syndicats ou les croyances religieuses. Ce principe s'applique à tous les aspects de la relation de travail, en veillant à ce que le travail au sein de l'entreprise soit effectué dans le respect total de toutes les lois et réglementations applicables en matière de temps de travail et dans le but d'équilibrer les besoins de l'entreprise avec le droit au repos et aux loisirs. Les salaires, primes, avantages, heures supplémentaires et autres paiements prévus par la loi sont versés aux travailleurs à temps et de manière adéquate pour assurer une subsistance décente au travailleur et à sa famille. La diversité enrichit et crée de la valeur : à travers la valorisation des différences, le Groupe Kerakoll favorise l'intégration et l'inclusion.

→ Promotion du bien-être mental et physique

Le groupe Kerakoll est attentif au bien-être psychologique de chaque collègue. Il est de la responsabilité de chacun de cocréer un environnement qui facilite le bien-être. L'organisation est particulièrement attentive à la protection de la santé physique. Le Groupe Kerakoll garantit et maintient depuis des années des conditions de travail sûres et met à la disposition des travailleurs tous les outils les plus avancés utiles à leur protection.

→ Séparation des rôles et des responsabilités

Le Groupe Kerakoll développe et améliore son système organisationnel afin de garantir le principe de séparation des rôles et des responsabilités de ceux qui exécutent, de ceux qui vérifient et de ceux qui approuvent. Les modes opératoires sont planifiés et décrits dans les descriptions de poste, les procédures et, plus généralement, dans les politiques de l'entreprise qui doivent être observées par tous ceux qui collaborent à quelque titre que ce soit au sein de et/ou avec l'entreprise.



Règles de conduite

→ Conduite à tenir dans les activités professionnelles

Le groupe Kerakoll s'inspire des principes de loyauté, d'équité, de transparence, d'efficacité, de durabilité et de bien-être personnel.

Tous les destinataires du Code doivent se comporter correctement dans les activités commerciales qui intéressent le Groupe Kerakoll et dans les relations avec l'Administration publique, indépendamment de la compétitivité du marché et de l'importance des affaires traitées.

Les pratiques de corruption, les faveurs illégitimes, les comportements collusoires, l'influence illicite, les sollicitations directes et/ou par l'intermédiaire de tierce parties, les promesses d'avantages personnels et professionnels pour soi-même ou pour d'autres, sont interdits.

Les collaborateurs du Groupe Kerakoll sont tenus d'éviter toutes les situations et activités dans lesquelles il peut y avoir un conflit avec les intérêts de la société ou qui peuvent interférer avec leur capacité à prendre des décisions impartiales dans le meilleur intérêt de la société et dans le plein respect des dispositions du Code.

→ Relations avec les collaborateurs

Le Groupe Kerakoll joue son rôle d'entrepreneur à la fois dans la protection des conditions de travail et dans la protection de l'intégrité psycho-physique du travailleur, en respectant sa personnalité, en lui évitant de subir des traitements injustes ou illégaux ou des désagréments injustifiés.

Les bénéficiaires veilleront à ce que tous les collaborateurs entretiennent un climat de respect mutuel de la dignité et de la réputation de chacun, et interviendront donc pour prévenir les attitudes interpersonnelles abusives ou diffamatoires.

→ Politiques de sélection du personnel

La sélection des collaborateurs s'effectue exclusivement sur la base des compétences et des aptitudes professionnelles des candidats, en tenant compte des rôles qui, selon les besoins de l'entreprise, nécessitent une expérience adaptée. Dans cette optique, les collègues sont sélectionnés dans le plein respect du principe d'égalité des chances, sans discrimination d'aucune sorte et en évitant toute forme de favoritisme ou de clientélisme. Un autre élément crucial du processus de sélection est l'adéquation culturelle et l'adhésion aux valeurs de l'entreprise.

Règles de conduite

→ Santé et sécurité

Le Groupe Kerakoll s'engage à créer et à maintenir un environnement de travail qui protège l'intégrité physique et la dignité de ses collègues à travers le respect de la législation en vigueur en matière de sécurité et de risques au travail. À cette fin, un contrôle constant des conditions de sécurité et de santé sur le lieu de travail est effectué, en réalisant les interventions techniques et organisationnelles appropriées qui peuvent être nécessaires pour garantir les meilleures conditions de travail. Tous les collègues sont tenus d'utiliser les biens de l'entreprise de manière appropriée et sûre afin de maintenir un environnement aussi exempt que possible de risques pour la santé ou la sécurité. Les collègues ont le devoir de se conformer aux règles de sécurité et de signaler immédiatement aux responsables les accidents, les conditions ou comportements dangereux et les situations de travail potentiellement nuisibles.

→ Harcèlement

L'entreprise exige qu'aucun harcèlement ne soit encouragé dans les relations de travail internes et externes, c'est-à-dire en tant que telles :

créer un environnement de travail intimidant, hostile ou isolant pour des individus ou des groupes de travailleurs ;

l'interférence injustifiée avec l'exécution du travail d'autrui ;

l'obstacle aux perspectives d'emploi individuelles des autres pour de simples raisons de compétitivité personnelle ;

les comportements indésirables, réalisés pour des raisons liées au sexe, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

les comportements indésirables à connotation sexuelle, exprimés sous forme physique, verbale ou non verbale, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

la subordination des déterminations pertinentes pour la vie professionnelle du destinataire à l'acceptation de faveurs sexuelles ;

les propositions de relations personnelles privées, menées malgré un-refus express ou raisonnablement évident, qui ont la capacité, par rapport à la spécificité de la situation, de perturber la sérénité du destinataire avec des implications objectives sur sa capacité professionnelle.

→ La violence

Les actes violents ou les menaces de violence seront sanctionnés. Il est également strictement interdit d'introduire des armes ou d'autres objets dangereux ou offensants sur le lieu de travail, à l'exception du personnel spécialement et préalablement autorisé.

Règles de conduite

→ Travail des enfants

L'entreprise s'interdit de recourir au travail des enfants ou au travail forcé et à toute autre forme d'exploitation intellectuelle, sociale et morale, et n'a pas conclu ou ne conclut pas de contrats avec des fournisseurs ou des sous-traitants qui y ont recours.

L'âge minimum pour les collègues est de 16 ans et de 18 ans pour le travail dangereux et/ou de nuit, à moins que le pays dans lequel le bénéficiaire opère n'ait fixé des limites plus élevées.

→ Conflit d'intérêt

Les destinataires veillent à ce qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêts, personnel ou professionnel, pouvant affecter toute relation avec le Groupe Kerakoll, en informant ce dernier rapidement s'ils ont connaissance de situations pouvant générer des conflits réels ou potentiels.

→ Corruption, pots-de-vin et blanchiment d'argent

La Société rejette la corruption sous toutes ses formes, y compris les pots-de-vin, l'extorsion, la concussion et le blanchiment d'argent, en garantissant une transparence maximale dans les relations d'affaires. Les Destinataires s'engagent à ne pas offrir ou accorder tout type de paiement, cadeau, divertissement ou autre forme de cadeau dans le but d'influencer les décisions d'affaires ou commerciales des personnes qui collaborent avec le Groupe Kerakoll.

Seuls les gestes de courtoisie, de réciprocité et d'hospitalité sont autorisés, à condition qu'ils aient une valeur symbolique par rapport aux relations d'affaires existantes.

→ Interdiction de fraude

Le Groupe Kerakoll interdit tout type de manipulation de documents et de fausses transactions. Chaque travailleur est invité à procéder à un signalement même en présence d'un soupçon de fraude. Ce que le Groupe Kerakoll attend, c'est une attitude claire, responsable et transparente. Tu dois agir dans l'intérêt de l'entreprise en respectant les lois locales et internationales.

→ Une concurrence loyale

L'entreprise entend mener ses activités commerciales de manière équitable sur le marché et conformément aux normes et réglementations antitrust en vigueur, en s'abstenant de conclure des accords illégaux et d'adopter une conduite vexatoire et collusoire.

Règles de conduite

→ Relations avec les clients et les utilisateurs finaux

Le Groupe Kerakoll respecte pleinement la réglementation relative à la protection des clients et des utilisateurs finaux et s'engage à mettre en œuvre des pratiques commerciales conformes et non interdites par la législation en vigueur, qui leur permettent de prendre des décisions et d'adopter des comportements économiques non faussés.

→ Relations avec les fournisseurs et autres tiers

Le Groupe Kerakoll accorde une attention particulière à l'établissement des relations avec les tierces parties. Les décisions relatives aux fournisseurs ou aux contreparties contractuelles ainsi que la formulation des conditions contractuelles sont fondées sur les valeurs d'équité, d'impartialité, de justesse des prix, de qualité des biens et/ou des services.

La loi en vigueur interdit les complots ou les contrats qui restreignent déraisonnablement le commerce. Les accords et contrats formels et informels entre concurrents sur les prix ou la prestation de services sont illégaux. Par conséquent, il est interdit de discuter ou de conclure de tels accords avec des concurrents.

→ Relations avec les commissaires aux comptes et les organes de surveillance en général

Tous les rapports avec les Commissaires aux comptes et les Organismes de surveillance en général, là où ils existent, doivent être basés sur le plus grand professionnalisme, la diligence, la transparence, la collaboration et la disponibilité, en reconnaissant le rôle institutionnel de ces sujets. Les destinataires garantissent l'exécution complète et ponctuelle des obligations et des règles requises, en émettant et en fournissant les informations nécessaires de manière claire, opportune et exhaustive.

→ Relations avec l'administration publique et les autorités judiciaires

Les relations avec l'administration publique sont menées dans la plus grande transparence et équité et selon les principes d'impartialité. Les actes de corruption sont considérés comme étant à la fois des paiements illicites/dons d'avantages effectués directement par des entités ou leurs collègues, et des paiements/dons de prestations effectués par l'intermédiaire de personnes agissant au nom de ces entités, tant en Italie qu'à l'étranger.

Dans les relations avec l'Administration publique, il est interdit aux destinataires, directement ou indirectement, ou par personne interposée, d'offrir ou de promettre de l'argent, des cadeaux ou des compensations, sous quelque forme que ce soit, ou d'exercer des pressions illicites, ou de promettre un objet, un service ou une prestation quelconque en faveur des dirigeants, fonctionnaires et collègues de l'administration publique, ou à des personnes chargées d'un service public et à leurs parents ou cohabitants, italiens ou , afin de les inciter à accomplir un acte conforme ou contraire aux devoirs officiels de l'administration publique, sauf s'il s'agit de cadeaux ou d'utilités d'une valeur modeste.

Règles de conduite

En cas de participation à des appels d'offres avec l'Administration publique, il doit opérer dans le respect de la loi et des pratiques commerciales correctes. Le Groupe Kerakoll ne peut pas être représenté, dans les relations avec l'Administration Publique, par un consultant ou un "tiers" lorsque des conflits d'intérêts peuvent survenir. Si le Groupe Kerakoll fait appel à un consultant ou à un "tiers", celui-ci est tenu de respecter et de se conformer aux mêmes directives que celles applicables aux collègues du Groupe Kerakoll. Dans le cadre d'une négociation, d'une demande ou d'une relation commerciale avec l'Administration publique, il est également expressément interdit d'effectuer (directement ou indirectement) les actions suivantes :

examiner ou proposer des opportunités d'emploi et/ou commerciales qui peuvent bénéficier aux collègues de l'administration publique à titre personnel ;
offrir ou fournir de quelque manière que ce soit des cadeaux, y compris sous la forme de promotions d'entreprises réservées aux collègues ou par le biais, par exemple, du paiement de frais de voyage ; solliciter ou obtenir des informations confidentielles susceptibles de compromettre l'intégrité ou la réputation de l'une ou l'autre des parties.

Les exigences dans les paragraphes précédents ne doivent pas être contournées par le recours à d'autres formes d'aide et de contributions qui, sous forme de missions, de conseils, de publicité ou autre, ont des objectifs similaires à ceux interdits par le présent paragraphe.

→ Relations avec les syndicats et les partis politiques

Les relations avec les syndicats et les partis politiques sont réservées uniquement aux fonctions de l'entreprise autorisées à les établir et à les gérer sur la base des dispositions des procédures de l'entreprise. Il est interdit aux Destinataires de promettre ou d'offrir à des collègues ou à des membres de partis politiques, de syndicats et d'associations en général des paiements ou d'autres avantages afin de promouvoir ou de favoriser les intérêts du Groupe Kerakoll

→ Relations avec les organisations et les associations

Le Groupe Kerakoll peut accepter des demandes de contribution de la part d'organisations à but non lucratif, de fondations, d'entités du troisième secteur, de clubs sportifs, d'organismes religieux et de communautés locales dans le cadre de projets visant à avoir un impact positif sur la santé des personnes, sur la vie sociale des personnes, sur les catégories de personnes défavorisées ou ayant des problèmes de toute nature, avec des impacts positifs sur l'environnement et le patrimoine culturel. Dans tous les cas, en choisissant les propositions auxquelles adhérer, le Groupe Kerakoll veille à prévenir et à éviter tout éventuel conflit d'intérêts de nature personnelle ou sociétaire. Dans tous les cas, il est interdit d'attribuer des dons en présence de conflits d'intérêts (par exemple, lorsqu'un don pourrait être interprété comme instrumental pour l'obtention de faveurs).

Règles de conduite

→ Cadeaux, cadeaux publicitaires ou avantages

Les cadeaux se caractérisent par le fait qu'ils visent uniquement à promouvoir des initiatives culturelles, sportives et humanitaires ou l'image du Groupe Kerakoll. Les destinataires du présent Code ne peuvent pas directement ou indirectement accepter, solliciter, offrir ou verser des sommes d'argent ou d'autres avantages, même à la suite de pressions illicites, pour obtenir un avantage indu. Toute forme de cadeau qui pourrait être interprétée comme dépassant les pratiques commerciales normales ou la courtoisie, ou en tout cas visant à acquérir un traitement préférentiel dans la conduite de toute activité liée au Groupe Kerakoll, n'est pas autorisée.

Les cadeaux offerts, à l'exception de ceux de valeur modeste, doivent être suffisamment documentés pour permettre une vérification, doivent être autorisés par le chef de service et signalés au Directeur Général & RH.

Les destinataires du présent code de déontologie qui reçoivent des cadeaux ou des avantages qui n'entrent pas dans les cas autorisés sont tenus d'en informer le Directeur Général et les RH.

→ Utilisation correcte des systèmes informatiques

Le Groupe Kerakoll poursuit l'objectif d'une utilisation correcte des services informatiques ou télématiques, afin de garantir l'intégrité et l'authenticité des données traitées, de protéger les intérêts de la Société et des tiers, avec une référence particulière aux autorités et institutions publiques. À cette fin, le Groupe Kerakoll adopte les mesures appropriées pour que l'accès aux données télématiques et informatiques ait lieu dans le respect absolu de la réglementation en vigueur et de la vie privée de toute personne impliquée et de manière à garantir la confidentialité des informations et à faire en sorte que leur traitement soit effectué par des personnes expressément autorisées, en évitant toute intrusion indue.

En particulier, l'entreprise interdit :

l'introduction illicite dans des systèmes informatiques ou télématiques protégés par des mesures de sécurité ;

la destruction, la détérioration, la suppression ou l'altération d'informations, de données ou de programmes informatiques appartenant à autrui, à l'État ou à d'autres organismes publics ; la production de faux documents électroniques, privés et publics, ayant une valeur probante ;

l'installation d'équipements conçus pour intercepter, empêcher ou interrompre les communications relatives à un système informatique ou télématique ou entre plusieurs systèmes ;

la suppression, la reproduction, la diffusion ou la livraison illégales de codes, de mots-clés ou d'autres moyens adaptés à l'accès à un système informatique ou télématique protégé par des mesures de sécurité.

Règles de conduite

→ Confidentialité et protection de la propriété intellectuelle

Les Destinataires s'engagent à garantir la confidentialité des informations confidentielles reçues sous quelque forme que ce soit par la société dans le cadre des relations commerciales, y compris les données personnelles des collaborateurs et partenaires commerciaux, les informations financières, les secrets commerciaux et industriels, les plans d'affaires, conformément aux lois et réglementations applicables. Les destinataires sont tenus de toujours préserver toutes les informations confidentielles de la société et de maintenir une confidentialité absolue à l'égard des informations, telles que les informations confidentielles, les brevets et le savoir-faire, conformément aux dispositions de la loi/réglementation applicable en matière de protection des données et de confidentialité. Il est strictement interdit d'avoir des relations avec des concurrents qui pourraient mettre en péril les intérêts du Groupe Kerakoll.

→ Communication externe

La politique de communication externe du Groupe Kerakoll est fondée sur les principes de liberté et de dignité des personnes.

Les relations du Groupe Kerakoll avec les médias de masse et sa présence sur les médias sociaux sont gérées par les fonctions de l'entreprise qui lui sont déléguées.

Les collègues du groupe Kerakoll sont tenus de ne pas divulguer les informations de l'entreprise sans l'autorisation des services compétents.



Santé, sécurité et environnement

Dans le cadre de ses activités, le Groupe Kerakoll s'engage à contribuer au développement et au bien-être des communautés dans lesquelles il opère, en poursuivant l'objectif de garantir la sécurité des services et la santé des collègues, des collaborateurs externes, des clients et des communautés affectées par les activités elles-mêmes et de réduire l'impact environnemental.

Le Groupe Kerakoll contribue activement à la promotion du développement technologique visant à garantir la qualité et la sécurité de ses services et des biens vendus.

L'entreprise respecte l'ensemble de la législation européenne et nationale en matière de protection de l'environnement et prête une attention constante à l'évolution des réglementations pertinentes afin de s'adapter rapidement aux exigences qui apparaissent progressivement.

La gestion opérationnelle doit se référer à des critères avancés de protection de l'environnement et d'efficacité énergétique, en poursuivant l'amélioration des conditions de santé, de sécurité au travail, de prévention et de protection sur le lieu de travail, afin de préserver la santé et la sécurité de tous ceux qui travaillent dans le Groupe Kerakoll ou qui collaborent avec lui.

Santé, sécurité et environnement

Voici les principes et critères fondamentaux sur la base desquels doivent être prises les décisions, de tous types et à tous les niveaux, dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail :

- éliminer les risques et, lorsque ce n'est pas possible, les minimiser par rapport aux connaissances acquises sur la base progrès technologique ;
- évaluer tous les risques qui ne peuvent pas être éliminés ;
- réduire les risques à la source ;
- à respecter les principes d'ergonomie et de santé sur le lieu de travail, dans l'organisation du travail, dans la conception des lieux de travail et le choix des équipements de travail, dans la définition des méthodes de travail et de production, notamment en vue de réduire les effets sur la santé d'un travail monotone et répétitif ;
- remplace ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou qui l'est moins ;
- planifier les mesures jugées appropriées pour garantir l'amélioration des niveaux de sécurité au fil du temps, notamment par l'adoption de codes de conduite et de bonnes pratiques ;
- donner la priorité aux mesures de protection collective sur les mesures de protection individuelle ;
- donne des instructions appropriées aux travailleurs.

Ces principes sont utilisés par l'entreprise pour prendre les mesures nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, notamment la prévention des risques professionnels, l'information et la formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et des ressources nécessaires.

La recherche et l'innovation technologique doivent être consacrées en particulier à la promotion de services et de processus de plus en plus compatibles avec l'environnement et caractérisés par une attention croissante à la sécurité et à la santé des opérateurs et des clients finaux.

Santé, sécurité et environnement

Les collègues, les chefs de service et les responsables de Kerakoll S.p.A. et le groupe Kerakoll s'engagent à maintenir et à améliorer la sécurité, la qualité des services et l'environnement de travail.

En ce qui concerne les activités susceptibles d'avoir un impact sur l'environnement, la société a concentré ses efforts sur le respect de la législation environnementale et sur la mise en œuvre de mesures préventives pour éviter ou au moins minimiser, dans la mesure du possible, l'impact sur l'environnement et, à cette fin, elle exige également cet engagement de la part d'autres parties non liées à Kerakoll S.p.A., liées à l'entreprise par des relations contractuelles et commerciales.

En particulier, l'entreprise s'engage à :

**prendre les mesures appropriées pour limiter et - si possible - éliminer l'impact négatif de l'activité économique sur l'environnement, non seulement lorsque le risque d'événements nuisibles ou dangereux est avéré (principe d'action préventive), mais aussi lorsqu'il n'est pas certain que l'activité économique expose l'environnement à des risques et dans quelle mesure (principe de précaution) ;
donner la priorité à l'adoption de mesures visant à prévenir d'éventuels dommages à l'environnement, plutôt que d'attendre le moment de réparer les dommages déjà causés ;
prévoir un suivi précis et constant des progrès scientifiques et des évolutions réglementaires en matière d'environnement ; promouvoir les valeurs de formation et de partage des principes du Code auprès de toutes les personnes travaillant au sein de la direction générale ou des subordonnés du Groupe Kerakoll, afin qu'elles respectent les principes éthiques établis, notamment lorsque des décisions doivent être prises et, par la suite, lorsqu'elles doivent être mises en œuvre.**

Activités de contrôle

Le Groupe Kerakoll s'engage à diffuser, à tous les niveaux du groupe, une culture caractérisée par la prise de conscience à la fois de ses responsabilités, au niveau individuel et collectif, et de l'existence de contrôles, ainsi que caractérisée par des processus et des modes de fonctionnement orientés vers la vérification de la conformité.

L'attitude à l'égard des contrôles doit donc être positive en raison de la contribution qu'ils apportent à l'amélioration continue.

Les contrôles internes sont tous les outils nécessaires ou utiles pour diriger, gérer et vérifier les activités de l'entreprise, dans le but d'assurer le respect des lois et des procédures de l'entreprise, de protéger les actifs de l'entreprise, de gérer efficacement les activités et de fournir des données comptables et financières exactes et complètes.

Dans le cadre de leurs responsabilités respectives, les cadres et les dirigeants sont tenus de s'impliquer dans le système de contrôle de l'entreprise et d'y associer leurs collègues.

Contrôle et mise en œuvre du code de déontologie

Kerakoll S.p.A. et le groupe Kerakoll

s'engagent à garantir :

- la distribution maximale du code aux bénéficiaires ;
- l'étude approfondie et la mise à jour du code, afin de l'adapter à l'évolution des valeurs de référence et des réglementations pertinentes pour le code lui-même ;
- la mise à disposition d'outils cognitifs et de clarification sur l'interprétation et la mise en œuvre des règles contenues dans le code ;
- effectuer des contrôles sur tout avis de violation des dispositions du code ou de référence ;
- l'appréciation des faits et la mise en œuvre conséquente, en cas de violation constatée, des mesures de sanction appropriées ;
- que personne ne peut subir de représailles de quelque nature que ce soit pour avoir fourni des informations sur d'éventuelles violations du code ou des réglementations pertinentes.

Le Directeur Général, en collaboration avec le département des Ressources Humaines, promeut et contrôle les initiatives de formation périodique sur les principes de ce code, également planifiées en tenant compte de la nécessité de différencier les activités en fonction du rôle et de la responsabilité des ressources concernées, c'est-à-dire en fournissant une formation plus intense et un degré plus élevé d'analyse approfondie pour ceux qui se qualifient comme "top management", ainsi que pour ceux opèrent dans des domaines qualifiés de "à risque".

Dans les contrats avec les parties prenantes, l'introduction de clauses et/ou la signature de déclarations visant à la fois à formaliser l'engagement à respecter le code de déontologie, et à réglementer les sanctions contractuelles, en cas de violation de cet engagement, est également envisagée.

Enregistrement, autorisation, vérifiabilité, légitimité, cohérence et équité des transactions.

Toutes les actions et opérations doivent être correctement enregistrées et il doit être possible de vérifier le processus de prise de décision, d'autorisation et d'exécution.

Pour chaque opération, il doit exister un support documentaire adapté permettant, à tout moment, d'effectuer des contrôles qui attestent des caractéristiques et des motifs de l'opération et d'identifier qui a autorisé, réalisé, enregistré, vérifié l'opération elle-même.

Violations du code de déontologie, rapports connexes, système disciplinaire, devoirs du directeur général et des RH - Dénonciation

La violation des dispositions du présent Code constitue une rupture de contrat et, dans le cas des travailleurs, également une violation disciplinaire, avec l'application conséquente de sanctions, et des dispositions des accords nationaux des travailleurs, le cas échéant, ainsi que l'indemnisation des dommages qui peuvent découler pour l'entreprise d'un tel comportement.

Le non-respect par Kerakoll S.p.A. et par les travailleurs du groupe Kerakoll des dispositions contenues dans le présent Code peut entraîner l'application de mesures disciplinaires conformément aux dispositions de la loi locale et, le cas échéant, de la section disciplinaire prévue par la Convention Collective Nationale appliquée, dont un exemplaire a été mis à la disposition de chaque travailleur, à comprendre comme entièrement référencée et transcrite dans le présent document.

Les bénéficiaires peuvent signaler les violations ou les suspicions de violation du code.

En particulier, si une personne tenue de se conformer au présent code de déontologie a connaissance d'un fait et/ou d'une circonstance pouvant constituer un risque de les enfreindre, elle est tenue de le signaler rapidement au directeur général et aux RH.

Violations du code de déontologie, rapports connexes, système disciplinaire, tâches du directeur général et des RH - Dénonciation

La société a activé les canaux de communication dédiés appropriés, afin de faciliter le processus de signalement. Les signalements peuvent être effectués par écrit, en envoyant une communication spécifique, même anonyme, à Kerakoll France SAS, 25, avenue de l'Industrie, Corbas, 69960, France.

En outre, les rapports peuvent être adressés, par le biais d'un canal spécial de dénonciation, à <https://kerakollfrance.whistlelink.com/>, où tout rapport concernant le non-respect de ce Code peut être envoyé, qui sera utilisé pour recevoir les rapports, en garantissant la protection de la confidentialité de l'identité du dénonciateur.

Les rapports signés et détaillés sur les violations du Code, basés sur des éléments factuels précis et cohérents, seront pris en considération.

Les rapports anonymes peuvent également être pris en considération, à condition qu'ils répondent aux exigences indiquées ci-dessus.

Kerakoll S.p.A. et le groupe Kerakoll assurent une protection maximale des données du dénonciateur et contrecarrent tout acte de représailles ou de discrimination, direct ou indirect, à l'encontre du dénonciateur pour des raisons liées, directement ou indirectement, au signalement.

Toute mesure de représailles ou de discrimination à l'encontre du dénonciateur sera traitée par l'application de sanctions disciplinaires. Les dénonciations faites avec intention de nuire ou par négligence grave qui s'avèrent infondées seront également traitées par l'application de sanctions disciplinaires.

Le Directeur Général et le RH aura notamment les tâches suivantes :

- superviser le respect du code et sa distribution à tous les bénéficiaires.
- vérifier tout rapport de violation du code et informer les organes et fonctions de l'entreprise compétents des résultats des contrôles pour l'adoption d'éventuelles mesures disciplinaires.
- proposer des modifications au contenu du Code pour l'adapter au contexte dans lequel Kerakoll S.p.A. et le Groupe Kerakoll opèrent ainsi qu'aux besoins découlant de l'évolution de Kerakoll S.p.A. et du Groupe Kerakoll.
- fournir des informations en cas de doutes sur la façon de se comporter.

Dispositions finales

→ **Conflit avec le code**

Dans le cas où une seule des dispositions du présent code serait en contradiction avec des dispositions du règlement intérieur ou des procédures, le code prévaudra sur l'une ou l'autre de ces dispositions.

→ **Modifications du code**

Toute modification et/ou tout ajout au présent code doit se faire de la même manière que ceux qui ont été adoptés pour son approbation initiale.

Le présent Code éthique est soumis - au moins une fois par an - à une vérification et à une éventuelle mise à jour par les Conseils d'administration de Kerakoll S.p.A. et de Kerakoll France SAS, également proposition du Directeur général et des Ressources humaines.



kerakoll