

# Codice di condotta

Versione 2019





# Premessa

“La reputazione del Gruppo SOCOMEC è la pietra angolare del suo sviluppo in Francia e a livello internazionale, tuttavia la reputazione acquisita con tanta pazienza può andare perduta in pochi anni. Per questo motivo, il Gruppo SOCOMEC ha adottato il nuovo Codice di condotta.

La nostra reputazione deriva da quasi un secolo di storia, dalla nostra acclamata competenza tecnica e dalla qualità delle relazioni mantenute dai dipendenti dell'azienda e dai suoi partner.

Questo approccio umano, promosso dai fondatori del Gruppo SOCOMEC, nel tempo ha dato forma ai valori in cui l'azienda si riconosce e che guidano la sua attività: apertura, impegno e responsabilità.

Questo Codice di condotta, basato su chiare norme etiche, conferma la nostra responsabilità e stabilisce il nostro impegno a favore dell'integrità e il nostro rispetto dello stato di diritto e dell'individuo. Ampiamente divulgato a tutti i collaboratori del Gruppo, consente a ciascuno di noi di intraprendere iniziative per soddisfare i nostri clienti in maniera più efficace ogni giorno.

In un mercato esigente e in rapida evoluzione, il nostro Codice di condotta consolida l'essenziale rapporto di fiducia che dobbiamo mantenere con tutti gli stakeholder del Gruppo.

Il Gruppo SOCOMEC non potrà migliorare le prestazioni e garantire la propria sostenibilità a lungo termine senza una condotta esemplare e irreprensibile di tutti i collaboratori.

Ecco perché attribuiamo grande importanza a questo Codice di condotta: esso garantirà la nostra reputazione per i prossimi decenni.”

Ivan STEYERT,  
*Amministratore delegato di SOCOMEC HOLDING SA*

Michel KRUMENACKER,  
*Vicedirettore generale di SOCOMEC SAS*



# Il Codice di condotta

## A chi si applica il Codice di condotta?

Il presente Codice di condotta si applica a:

- Tutti i collaboratori del Gruppo SOCOMEC, siano essi a tempo indeterminato o occasionali;
- Tutti gli amministratori e i rappresentanti legali delle società del Gruppo SOCOMEC (inclusi, a titolo esemplificativo, tutti i membri di consigli di amministrazione o consultivi, i direttori generali, ecc.).

I termini "SOCOMEC", "Gruppo SOCOMEC" e "Gruppo" sono utilizzati in maniera intercambiabile nel presente documento e includono tutte le filiali e i dipendenti del Gruppo SOCOMEC.

Per consentire al massimo numero di dipendenti del Gruppo SOCOMEC di leggerlo e comprenderlo, il Codice di condotta è disponibile in francese, inglese e italiano. La versione francese è il documento di riferimento in Francia, mentre le versioni inglese e italiana sono il documento di riferimento al di fuori della Francia.

Una versione del Codice di condotta per i nostri partner commerciali è liberamente disponibile sul sito web di SOCOMEC.

## Come utilizzare il Codice di condotta?

Con sedi in molti Paesi del mondo, SOCOMEC rappresenta altrettante culture, legislazioni e regimi politici. Senza dubbio il rispetto delle leggi e dei regolamenti dei Paesi in cui SOCOMEC è rappresentata è fondamentale.

Alcune situazioni interpretabili come comportamenti tollerati o accettabili in alcuni Paesi possono non esserlo in altri. Il nostro Codice di condotta stabilisce gli standard del Gruppo in molte di queste situazioni difficili.

La lettura del presente Codice di condotta consente di comprendere le aspettative e gli standard di SOCOMEC in termini di etica.

In caso di domande o dubbi, siano essi affrontati o meno nel presente Codice di condotta, il vostro responsabile è disponibile in qualsiasi momento per discuterne nella massima riservatezza.

In generale, quando vi trovate in una situazione di incertezza, vi invitiamo a porvi le seguenti domande:

1. È legale?
2. È conforme al Codice di condotta?
3. Quale sarebbe l'effetto delle mie azioni sui nostri stakeholder e potrei facilmente giustificare la mia decisione?
4. Mi sentirei a mio agio se la mia decisione fosse resa pubblica, internamente ed esternamente?

Se la risposta a una qualsiasi di queste domande è negativa o in caso di dubbi, la regola aurea è consultare il proprio responsabile.

In nessun caso la convinzione di agire nell'interesse di SOCOMEC può giustificare, anche solo in parte, un comportamento contrario alle disposizioni delle leggi applicabili e del Codice di condotta.

Il Codice di condotta non sostituisce le regole e gli standard in vigore nel vostro luogo di lavoro, ai quali è necessario continuare a fare riferimento. Il presente Codice è stato concepito per fornire un quadro di riferimento per tali regole e standard e per aiutare a comprenderne meglio la logica e lo scopo.

Il presente Codice di condotta non è esaustivo e il suo contenuto sarà aggiornato in base.



# **1. INTEGRITÀ NELLE RELAZIONI CON I NOSTRI PARTNER**

zoom su...



## Omaggi e inviti

Lo scambio di omaggi e inviti può contribuire al miglioramento delle relazioni commerciali nell'interesse del Gruppo, tuttavia può anche generare un conflitto tra interessi personali e doveri professionali.

### Dobbiamo

- Assicurarci, al momento di stabilire un nuovo rapporto commerciale, che il nostro partner sia stato informato della politica SOCOMEC in materia di omaggi e inviti. Allo stesso modo, dobbiamo essere informati sulla politica del nostro nuovo partner in materia di omaggi e inviti,
- Assicurarci che gli omaggi e gli inviti che offriamo siano appropriati, ragionevoli, proporzionati, legittimi e conformi ai principi etici di SOCOMEC. Gli omaggi offerti devono essere approvati dalla gerarchia (N+2) e limitati agli omaggi disponibili nel negozio SOCOMEC dedicato all'ordinazione annuale degli omaggi per i clienti (<https://soco-annual-giftorder.boutique-objet.fr>)
- Informare immediatamente la gerarchia (N+2) riguardo a qualsiasi omaggio o invito offerto o ricevuto,
- Domandarci come l'omaggio o l'invito potrebbe essere percepito pubblicamente.

### Non dobbiamo

- Accettare omaggi o inviti, a meno che non abbiano un chiaro valore simbolico. A titolo indicativo, previa convalida da parte della gerarchia, un valore massimo di 100 € può essere accettabile,
- Accettare o offrire omaggi in contanti.

### Nota:

In Francia, gli inviti ai ristoranti e le spese di alloggio o di viaggio dei nostri partner commerciali sono normati dalla Travel policy. Per tutti i collaboratori di SOCOMEC SAS, è necessario fare riferimento alle norme e regole specifiche contenute nel presente documento. Per i collaboratori di altre entità, fare riferimento alle regole e alle norme del Codice di condotta.

### Esempio:

**Come parte delle mie mansioni, organizzo molti viaggi, incontri e seminari. L'hotel-ristorante dove sono abituato a prenotare mi ha offerto un soggiorno non nominativo con tutte le spese pagate per due persone. Vorrei offrirlo a due membri della mia famiglia. Posso accettarlo?**

No. Anche se non beneficiate direttamente di un regalo di questo tipo, accettarlo renderà più difficile agire in maniera imparziale e indipendente quando effettuerete nuove prenotazioni per conto di SOCOMEC. La semplice apparenza di un conflitto di interessi è inaccettabile; dovete cortesemente rifiutare questa offerta e spiegarne chiaramente le ragioni.

zoom su...



# Corruzione, traffico di influenze e “pagamenti agevolativi”

## Cosa si intende per corruzione?

Esistono due tipi di corruzione: la corruzione “attiva” e la corruzione “passiva”.

Per corruzione attiva si intende l’atto di promettere, offrire o richiedere, direttamente o indirettamente, a terzi, un vantaggio indebito, monetario o di altro tipo, allo scopo di compiere, ritardare o non compiere un atto (per esempio, per ottenere o trattenere un’offerta) o qualsiasi altro vantaggio indebito nel corso di un’attività commerciale.

Per corruzione passiva si intende l’atto di ricevere da un terzo, direttamente o indirettamente, un vantaggio indebito, monetario o di altro tipo, allo scopo di compiere, ritardare o non compiere un atto (ad esempio, per ottenere o trattenere un’offerta) o qualsiasi altro vantaggio indebito nel corso di un’attività commerciale.

## Che cosa si intende per “traffico di influenze”?

Il traffico di influenze è il risultato della proposta diretta o indiretta di offerte, promesse, donazioni, omaggi o vantaggi con l’intento di ottenere un uso improprio dell’influenza di una persona.

## Cosa si intende per pagamento agevolativo?

I pagamenti agevolativi sono pagamenti non ufficiali effettuati a intermediari o agenti pubblici con l’intento di ottenere un mercato o un contratto o di accelerare l’espletamento di formalità di qualsiasi tipo.

La corruzione (inclusa la corruzione passiva), il traffico di influenze e i pagamenti agevolativi non sono ammessi nel Gruppo SOCOMEC.

Applichiamo una politica di “tolleranza zero” a qualsiasi operazione di questo tipo poiché è incompatibile con i nostri valori e contraria alle legislazioni nazionali di molti Paesi del mondo.

## Dobbiamo

- Informare i nostri partner e intermediari sulla nostra politica anti-corruzione fin dall’inizio del rapporto commerciale e verificare il loro impegno a rispettare questa politica, soprattutto se intendono rappresentarci in regioni ad alto rischio di corruzione,
- Informare immediatamente il nostro responsabile e/o il Direttore commerciale regionale se siamo venuti a conoscenza di transazioni che potrebbero essere illecite o contrarie ai nostri standard.

## Non dobbiamo

- Offrire, promettere o dare denaro o altri articoli di valore (omaggi, inviti, ecc.) a un’autorità pubblica, a un partito politico, a un sindacato o a un rappresentante di organizzazioni di beneficenza o simili con l’intento di ottenere un vantaggio di qualsiasi tipo per SOCOMEC,
- Offrire, promettere o dare denaro o qualsiasi altro articolo di valore (omaggi, inviti, ecc.) a un collaboratore o rappresentante di un’altra azienda che possa indurlo a non adempiere ai suoi obblighi nei confronti della sua azienda,
- Accettare o sollecitare denaro o qualsiasi altro articolo di valore (omaggi, inviti, ecc.) che possa indurci a non adempiere ai nostri obblighi nei confronti di SOCOMEC o che possa influenzare un rapporto d’affari,
- Ricorrere a intermediari per aggirare le leggi e i regolamenti applicabili. Ciò richiede una selezione e un monitoraggio accurati dei nostri agenti, consulenti, subappaltatori e altri partner commerciali.

### Esempio:

**A causa di un errore interno, le merci sono trattenute dalla dogana. Il controllore doganale, con il quale collaboro regolarmente, sa che sto agendo in buona fede e che non vi è stato un intento fraudolento da parte di SOCOMEC. Sono tentato di offrirgli un regalo per sbloccare le merci, che rappresentano un fatturato importante per SOCOMEC.**

Non è possibile offrire denaro o omaggi a rappresentanti delle autorità pubbliche per ottenere un accordo o un servizio, anche se le conseguenze sono gravi per SOCOMEC. È necessario risolvere questo problema con mezzi legali, raccogliendo tutti i documenti richiesti dai pubblici ufficiali in modo onesto ed equo, anche se questa procedura potrebbe richiedere più tempo.

zoom su...



## Concorrenti

È nel nostro interesse operare in un settore in cui le pratiche commerciali godano di buona reputazione poiché ciò rafforza la fiducia accordataci dai nostri partner. La condivisione di informazioni “sensibili” con i nostri concorrenti (per esempio su argomenti come prezzi, costi o strategie di marketing) è severamente vietata in molte giurisdizioni e potrebbe dare l'impressione di un coinvolgimento in manipolazioni o distorsioni della concorrenza (come accordi sui prezzi, condivisione di territori o segmenti di mercato, ecc.).

### Dobbiamo

- Informare immediatamente i nostri responsabili se abbiamo casualmente ricevuto o utilizzato informazioni riservate o esclusive riguardanti i nostri concorrenti e delle quali gli stessi concorrenti o terzi sono i legittimi proprietari,
- Astenerci da qualsiasi atto o comportamento sleale che privi un concorrente di una fonte di approvvigionamento o di opportunità commerciali,
- Astenerci dal discreditarci i nostri concorrenti (per esempio facendo dichiarazioni false sui loro prodotti o servizi).

### Non dobbiamo

- Discutere con i nostri concorrenti di qualsiasi argomento “sensibile” (per es. politica dei prezzi, offerte, sconti, promozioni, ecc.),
- Incoraggiare i nostri partner commerciali a violare contratti che possono avere con i nostri concorrenti,
- Stipulare contratti esclusivi (cioè contratti che richiedono a un'azienda di vendere solo a SO-COMEC o di acquistare solo da SO-COMEC) prima di avere consultato l'Ufficio legale,
- Raccogliere informazioni sui concorrenti con mezzi illegali e/o non presentandoci chiaramente come dipendenti SO-COMEC,
- Autorizzare i nuovi dipendenti a comunicare informazioni riservate sui loro precedenti datori di lavoro, in particolare se il datore di lavoro è un concorrente di SO-COMEC,
- Stipulare contratti che obblighino un cliente che desidera acquistare un prodotto ad acquistarne un secondo (“prodotti e servizi correlati”).

### Esempio:

**In occasione di una fiera, ho riconosciuto un rappresentante di uno dei nostri concorrenti, con il quale ho buoni rapporti. Abbiamo bevuto un drink e lui mi ha informato che la sua azienda avrebbe presto aumentato il prezzo di alcuni dei suoi prodotti chiave. Si tratta di informazioni molto preziose! Con chi devo parlare, per sfruttarle al meglio?**

SOCOMEC non deve condividere o anche semplicemente discutere con i suoi concorrenti di informazioni quali politica dei prezzi, offerte, sconti, promozioni, ecc. Se un concorrente vi fornisce spontaneamente tali informazioni, dovete immediatamente interrompere la conversazione e informare il vostro responsabile e l'Ufficio legale. Naturalmente, queste informazioni non devono essere comunicate a nessuno. Anche se non vi avete presto parte deliberatamente, una simile conversazione potrebbe dare l'impressione di una collusione contraria ai principi etici di SO-COMEC e, nella maggior parte dei Paesi, illegale.

zoom su...



## Patrocinio e sponsorizzazione

Le azioni di patrocinio e sponsorizzazione intraprese dal Gruppo SOCOMEC fanno parte del suo approccio alla cittadinanza d'impresa e alla responsabilità sociale e sono un importante veicolo dei valori etici del Gruppo.

Queste azioni specifiche sono consentite solo se conformi ai valori e agli orientamenti strategici del Gruppo SOCOMEC (apertura mentale, legami con la comunità locale, sostegno ai nostri collaboratori e alle nostre professioni, ecc.).

Tali azioni possono riguardare molti settori (culturale, educativo, caritativo, ecc.), tuttavia è espressamente escluso il sostegno ad attività politiche e religiose e ad iniziative legate ad organismi o aziende con finalità razziste o xenofobe, che non condividono o sono in contrasto con gli standard etici del Gruppo.

La decisione di patrocinare o sponsorizzare è presa dall'Amministratore delegato, in accordo con le politiche sulle risorse umane, di comunicazione e di RSI del Gruppo.

SOCOMEC non intraprende alcuna azione che non rifletta i principi etici e la visione del Gruppo in termini di progetti di interesse generale.

Analogamente, le azioni selezionate devono essere rigorosamente conformi a tutte le leggi locali applicabili.



## **2. INTEGRITÀ DEI NOSTRI DIPENDENTI**

zoom su...



## I conflitti di interesse

Tutte le situazioni che possono determinare conflitti tra interessi personali e gli interessi di SOCOMEC devono essere evitate. Qualsiasi situazione di conflitto di interessi (anche, apparentemente, di scarsa rilevanza) potrebbe danneggiare gravemente la reputazione di SOCOMEC e dei suoi dipendenti.

### Dobbiamo

- Informare i nostri responsabili di qualsiasi situazione che possa alterare, anche potenzialmente, o che possa dare l'impressione di alterare il nostro giudizio e le nostre azioni. Una situazione simile potrebbe verificarsi nel caso in cui gestissimo un'azienda con un partner e lo stakeholder del nostro partner risultasse essere un parente o qualora avessimo un interesse finanziario in quel partner commerciale.

### Non dobbiamo

- Nascondere ai nostri responsabili informazioni su qualsiasi conflitto di interessi potenziale o reale.

#### Esempio:

Il cugino di uno dei miei colleghi è appena stato assunto da SOCOMEC. Inoltre, un amico di lunga data ora lavora con me. Temo che queste possano essere considerate situazioni di conflitto di interessi, ma, d'altra parte, SOCOMEC ha una politica interna di sponsorizzazione: ci saranno sempre parenti di dipendenti SOCOMEC che verranno a lavorare per l'azienda.

Le regole sui conflitti di interesse si applicano solo ai parenti stretti? Come faccio a sapere se ho un conflitto di interessi?

Il fatto che una persona a voi vicina lavori in SOCOMEC non influisce in alcun modo sulla sua idoneità a ricoprire la posizione assegnata. Se esiste un rapporto di parentela o di coppia con un rapporto funzionale, dovete discuterne apertamente con una persona imparziale, come il vostro responsabile o il Dipartimento Risorse umane, che dovrà assicurarsi che sia fatto tutto il possibile per garantire che il processo di assunzione, la retribuzione e la valutazione delle prestazioni di questa persona siano di competenza di un soggetto indipendente e che questa situazione sia costantemente monitorata per garantire obiettività ed equità per tutte le parti. In ogni caso, se il vostro rapporto con il parente in questione è tale da compromettere la vostra imparzialità, dovrete chiedere consiglio al vostro responsabile o al Dipartimento Risorse umane.

zoom su...



## Riservatezza dei dati

Ogni informazione ha un valore. La divulgazione non autorizzata di informazioni appartenenti a SOCOMEC e/o la comunicazione a persone non autorizzate a riceverle possono comportare una notevole perdita di valore per la nostra azienda. I dipendenti, che hanno accesso a informazioni riservate, sia specifiche di SOCOMEC che relative a partner commerciali, hanno l'obbligo di proteggerle dalla divulgazione.

### Dobbiamo

- Verificare se siamo autorizzati a comunicare i dati prima di condividere informazioni con persone non autorizzate o esterne a SOCOMEC (inclusi i familiari o quando si utilizzano i social media),
- Limitare la divulgazione di informazioni interne solo alle persone che hanno una legittima necessità di conoscerle nell'interesse di SOCOMEC, siano esse dipendenti di SOCOMEC o di uno dei suoi partner commerciali,
- Adottare tutte le misure necessarie per garantire la riservatezza delle informazioni rivelate internamente o a terzi, ad esempio attraverso un accordo di non divulgazione,
- Archiviare in maniera sicura tutti i dati riservati interni o di terzi, sia in formato cartaceo che elettronico.

### Non dobbiamo

- Discutere o lavorare su informazioni interne riservate in luoghi pubblici dove le conversazioni possono essere ascoltate e/o la sicurezza dei dati può essere compromessa,
- Divulgare informazioni interne a terzi al fine di ottenere un compenso di qualsiasi tipo,
- Divulgare informazioni riservate relative a un precedente datore di lavoro,
- Conservare informazioni interne (incluse copie) in caso di allontanamento da SOCOMEC.

### Esempio:

**I miei amici mi fanno spesso domande sul mio lavoro in SOCOMEC: sono curiosi di sapere come sono fatti i nostri prodotti e su quali innovazioni stiamo lavorando. Nella mia posizione, ovviamente non posso rispondere a molte di domande. Quali informazioni posso dare loro?**

Qualsiasi informazione che non viene comunicata al pubblico (per esempio non pubblicata sul sito web di SOCOMEC, sui social network ufficiali di SOCOMEC, divulgata in una conferenza stampa o in qualsiasi altro modo), e alla quale avete avuto accesso solo a causa del vostro status di dipendente di SOCOMEC deve essere considerata come interna. Di conseguenza, è confidenziale. La divulgazione, anche ai familiari stretti, non è accettabile poiché potrebbe danneggiare gli interessi di SOCOMEC.



# Appropriazione indebita di beni

SOCOMECC dispone di risorse umane e materiali che le consentono di raggiungere i propri obiettivi operativi, finanziari ed economici. L'uso improprio o lo spreco di tali risorse, incluse le ore di lavoro, influisce gravemente sulle prestazioni di SOCOMECC.

## Dobbiamo

- Preservare e proteggere le risorse di SOCOMECC, impedirne la perdita, il danneggiamento, l'uso improprio, lo spreco, il prestito, il trasferimento o l'assegnazione senza autorizzazione e/o senza compenso per SOCOMECC
- Tenere presente che tutte le risorse materiali e i documenti appartengono a SOCOMECC

## Non dobbiamo

- Utilizzare le risorse umane e materiali di SOCOMECC per scopi privati. L'uso personale di strumenti di comunicazione quali e-mail, telefono, Internet, ecc. non è consentito, tali strumenti appartengono a SOCOMECC o al dipendente di SOCOMECC. Il loro utilizzo può essere tollerato purché sia limitato, non comporti costi irragionevoli e non interferisca con l'attività professionale
- Fare un uso inappropriato dei sistemi informativi, della posta elettronica e di Internet, per esempio non registrando le transazioni effettive nei sistemi informativi o registrando in essi transazioni fittizie

## Esempio:

Spesso vedo persone che non conosco entrare ed uscire dalla fabbrica con attrezzature. Sapendo che la fabbrica non ha un sistema di videosorveglianza, devo preoccuparmi di questo fatto?

Dovete prestare attenzione a ciò che accade nel vostro luogo di lavoro. Se sospettate che qualcuno, estraneo o meno a SOCOMECC, stia appropriandosi indebitamente o abusando delle risorse SOCOMECC, dovete informare immediatamente il vostro responsabile.



### **3. LA RISPOSTA DI SOCOMEC AI RISCHI DI CORRUZIONE**



# Misure di prevenzione della corruzione

SOCOMECC condanna severamente qualsiasi comportamento o azione che costituisca corruzione o sia riconducibile alla corruzione.

L'implementazione di un programma di compliance incentrato sulla prevenzione e l'individuazione dei rischi di corruzione, così come il monitoraggio e la sanzionamento dei casi di corruzione identificati, sono elementi essenziali per dimostrare il nostro impegno a condurre con integrità le nostre attività commerciali nel mondo.

## Procedure di controllo contabile

Ci impegniamo attivamente a rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili, inclusi quelli relativi alle nostre attività contabili e finanziarie. Da questo punto di vista:

- Classifichiamo, verbalizziamo e registriamo le nostre operazioni e i nostri beni in maniera appropriata, obiettiva e tempestiva,
- Conserviamo i documenti e i dati finanziari in conformità alla legislazione vigente e alle procedure interne di conservazione dei documenti,
- Adottiamo procedure di controllo per inviare le nostre informazioni finanziarie in maniera accurata e coerente, per garantirne la piena tracciabilità e verifica, per esempio attraverso un sofisticato sistema di autorizzazioni all'erogazione e un controllo approfondito della gestione dell'inventario,
- Forniamo informazioni commerciali o previsioni finanziarie in maniera onesta e trasparente,
- Collaboriamo attivamente con revisori esterni o interni e forniamo risposte esaustive alle loro domande e richieste.

## Monitoraggio dei partner commerciali

SOCOMECC controlla e monitora i propri partner commerciali attraverso diverse fasi:

- Confronto e validazione gerarchica di diverse offerte commerciali,
- Prima dell'instaurazione di rapporti commerciali, raccolta di informazioni dal partner e da terzi per assicurarsi che il partner sia conforme agli standard tecnici, umani, finanziari, normativi ed etici richiesti da SOCOMECC,
- Monitoraggio delle attività dei partner dal punto di vista etico per tutta la durata del rapporto commerciale.

## Programma di formazione

SOCOMECC ha sviluppato un programma di formazione per i collaboratori potenzialmente più esposti a fenomeni di corruzione. La formazione si articola in più fasi:

- Vengono periodicamente organizzate sessioni di formazione in loco e/o in modalità e-learning per le varie filiali e consociate;
- È inoltre disponibile un programma di formazione in modalità e-learning per tutti i dipendenti,
- Infine, i dipendenti possono anche richiedere all'Ufficio legale di fornire loro una formazione dedicata.



# Misure di prevenzione della corruzione

## Individuazione della corruzione

Nella maggior parte dei casi, il responsabile deve essere in grado di guidare e consigliare i propri dipendenti.

In primo luogo e al fine di beneficiare dello stato di tutela previsto dalla legge, il dipendente deve presentare le proprie accuse al proprio responsabile diretto o indiretto o alla Hotline per l'etica e la conformità secondo le procedure previste dalla procedura di segnalazione interna. In tutti i casi, la gestione della segnalazione interna, il contenuto dei fatti segnalati e l'identità dell'informatore e delle persone coinvolte nei fatti segnalati saranno mantenuti strettamente confidenziali.

Per ulteriori informazioni sulla procedura di segnalazione interna, contattare l'Ufficio legale.

## Sistema di monitoraggio

Per anni SOCOMEC ha sviluppato una cultura della conformità eseguendo audit periodici delle sue numerose attività, sia in Francia sia a livello internazionale.

Tali audit possono includere, per esempio, audit esterni da parte di revisori locali per individuare transazioni irregolari e/o anomale.

Vengono inoltre effettuati audit interni periodici per monitorare il rispetto del Codice di condotta da parte del Gruppo, tra cui, tra l'altro:

- Prevenzione della corruzione: per esempio verificando la corretta separazione dei compiti in tutti i processi del Gruppo, la presenza di un accesso informatico limitato e sicuro nei sistemi ERP e bancari, la presenza di un sistema gerarchico di approvazione o convalida nei processi del Gruppo, ecc.
- Individuazione della corruzione: ad esempio, attraverso controlli dei documenti giustificativi o della documentazione dei processi esistenti del Gruppo.

## Misure di controllo e sanzionatorie

Il Gruppo SOCOMEC si impegna ad applicare una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi comportamento che contravvenga al presente Codice di condotta. I dipendenti che violano le regole o le procedure del Gruppo SOCOMEC possono essere soggetti a sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità della violazione. Tali sanzioni disciplinari sono descritte nel regolamento di procedura per le entità francesi o sono quelle previste dalla legge delle entità non francesi del Gruppo.

Per le violazioni più gravi, esse possono, se necessario, comportare la risoluzione del contratto di lavoro.

Inoltre, ogni dipendente è informato che alcune violazioni possono essere oggetto di qualificazione penale e di procedimento dinanzi agli organi giudiziari penali competenti.

