



CODE D'ETHIQUE DU GROUPE

Approuvé par le Conseil d'Administration le 01/08/2019

Rév. 10/2019

Table des matières:

1. LE CODE D'ETHIQUE	3
2. LE GROUPE ET LA MISSION D'ENTREPRISE	3
3. CADRE D'APPLICATION DU CODE D'ETHIQUE	3
4. LES PRINCIPES GENERAUX.....	3
4.1 CORRECTION.....	3
4.1.1 CORRECTION ET CONCURRENCE LOYALE.....	3
4.1.2 OBSERVANCE DES LOIS, DES REGLEMENTS ET DES PRATIQUES PERMISES	4
4.1.3 RESPECT DES ENTITES AYANT DES RELATIONS AVEC LE GROUPE / CORRECTION DANS LES RELATIONS AVEC LES TIERS.....	4
4.1.4 COMPORTEMENT CORRECT DANS LES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS.....	4
4.1.5 SAUVEGARDE DE LA CONFIDENTIALITE	5
4.2 TRANSPARENCE.....	5
4.2.1 VERIDICITE ET EXHAUSTIVITE DES COMMUNICATIONS AU MARCHÉ ET AUX AUTORITES DE SURVEILLANCE	5
4.2.2 INFORMATIONS COMPTABLES ET D'ENTREPRISE	6
4.3 SAUVEGARDE DU PATRIMOINE	6
4.3.1 SYSTEME DE CONTROLE INTERNE ET DE GESTION DES RISQUES	6
4.3.2 PROTECTION DE L'INVESTISSEMENT DES ACTIONNAIRES	6
4.3.3 PROTECTION DU PATRIMOINE SOCIAL	6
4.3.4 OPPOSITION AUX CONFLITS D'INTERETS.....	6
4.4 PROFESSIONNALISME	6
4.4.1 APPLICATION DE STANDARDS QUALIFIANTS	6
4.4.2 RESPECT DES CONDITIONS CONTRACTUELLES ET DES RELATIONS AVEC LES TIERS	7
4.5 SAUVEGARDE DES RESSOURCES HUMAINES	7
4.5.1 GARANTIE DU RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE	7
4.5.2 VALEUR DES RESSOURCES HUMAINES	7
4.5.3 COLLABORATION	7
4.5.4 COMMUNICATIONS	7
4.5.5 DEFINITION ET GESTION DE LA RELATION CONTRACTUELLE.....	7
4.5.6 FORMATION DU PERSONNEL.....	8
4.6 DURABILITE	8
4.6.1 RESPONSABILITE SOCIALE	8
4.6.2 RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT.....	8
4.6.3 SAUVEGARDE DE LA SANTE ET DE LA SECURITE.....	9
5. EFFICACITE ET EFFICIENCE DU CODE D'ETHIQUE ET SIGNALEMENT DE POSSIBLES VIOLATIONS.	9
5.1 LE RESPONSABLE DE L'ETHIQUE	9
5.2 LE COMITE D'ETHIQUE	10
5.3.1 ASTALDI S.P.A.	10
5.3.2 SOCIETES DU GROUPE	10
5.4 L'INFORME DU RESPONSABLE DE L'ETHIQUE	10
5.5 PROHIBITION DE SIGNALEMENTS FAUX OU MANIFESTEMENT INFONDES ET D'ACTES DE RETORSION CONTRE L'INDIVIDU AYANT FAIT LE SIGNALEMENT.....	11
5.6. SYSTEME DISCIPLINAIRE	11
5.6.1 PERSONNEL	11
5.6.2 ORGANISMES D'ADMINISTRATION, DE CONTROLE ET DE SURVEILLANCE	12
5.7 FOURNISSEURS, SOUS-TRAITANTS ET COLLABORATEURS	12

1. Le Code d'éthique

Astaldi S.p.A. est convaincue que l'éthique est une condition sine qua non à l'exercice de l'activité d'entreprise.

Astaldi S.p.A. a donc décidé d'adopter un Code d'éthique qui, mettant à exécution les valeurs de loyauté et professionnalisme, établie les principes généraux et les règles de comportement (ci-dessous le **Code d'Ethique** ou **Code**) auxquels conformer sa propre activité et celle des Sociétés du Groupe Astaldi (ci-dessous le **Groupe**).

2. Le Groupe et la mission d'entreprise

Le Groupe Astaldi est l'un des principaux General Contractors en Italie et un des plus importants au niveau international dans le secteur des constructions, des initiatives développées en financement de projet et des concessions. Opérant depuis plus de 95 ans au niveau international, il se propose au marché pour le développement d'initiatives complexes et intégrées dans le secteur de la conception, construction et gestion d'infrastructures publiques et grands ouvrages de génie civil, principalement des Infrastructures de Transport, des Centrales de Production d'Énergie, de Bâtiment Civil et Industriel, Gestion des Installations (*facility management*), réalisation d'Équipements Industriels et la Gestion de Systèmes Complexes (Exploitation & Entretien). Dans l'exercice de l'activité d'entreprise le Groupe a pour but de contribuer au développement durable des territoires dans lesquels il opère.

3. Cadre d'application du Code d'éthique

Le Code d'éthique est applicable non seulement à Astaldi mais aussi aux sociétés dont elle détient, directement ou indirectement, la participation de contrôle, avec l'approbation préalable de leurs Organes de Direction compétents.

Le Code est applicable aux comportements des Organes d'Administration, Contrôlé et

Surveillance, des dirigeants, des employés et collaborateurs du Groupe.

De plus, le Groupe s'engage à encourager le respect des règles de comportement prévues par le Code dans n'importe quelle forme d'association au sein de laquelle il opère en Italie et à l'étranger (telle que, par exemple, Associations Temporaires d'Entreprises, Groupements d'Entreprise, Consortiums, Joint Ventures).

Le Groupe exige aussi de ses partenaires commerciaux et financiers, principaux fournisseurs et sous-traitants, conseils et travailleurs indépendants, moyennant l'introduction de clauses de sauvegarde dans les contrats respectifs, de s'abstenir de toute action qui ne soit pas conforme avec les principes généraux de ce Code d'éthique.

Ce Code d'éthique s'applique aussi bien en Italie qu'à l'étranger, son application devant raisonnablement tenir compte des différentes réalités culturelles, politiques, sociales, religieuses, économiques et commerciales des pays dans lesquels le Groupe exerce son activité.

Le Code d'éthique est disponible sur le site web www.astaldi.com, traduit en anglais, en français et en espagnol, dans le but d'en assurer la disponibilité la plus ample au public et au personnel toute entier.

4. Les Principes Généraux

Les principes généraux du Code d'éthique indiqués ci-dessous doivent être considérés comme références et indications pour la gestion de toutes les activités du Groupe et des valeurs auxquelles le Groupe s'inspire.

Lesdits principes sont les suivants:

- Correction;
- Transparence;
- Sauvegarde du patrimoine;
- Professionnalisme;
- Sauvegarde des Ressources Humaines;
- Durabilité.

4.1 Correction

4.1.1 Correction et concurrence loyale

Le Groupe ne tolère pas les comportements

incorrects.

On considère comme incorrects les comportements qui - adoptés par les individus, plusieurs personnes ou organisations de personnes agissant pour le compte du Groupe - violent les règles des rapports civils de la vie en commun et des correctes relations sociales et commerciales, telles qu'universellement reconnues, ou envisagées et disciplinées par les lois et les règlements.

L'adoption de comportements incorrects nuit aux relations entre les Sociétés du Groupe, d'un côté, et leurs actionnaires, Organes d'Administration, de Contrôle et de Surveillance, dirigeants, employés, collaborateurs, interlocuteurs commerciaux, entrepreneuriaux et financiers, aussi bien publics que privés, de l'autre côté.

La conduite du Groupe s'empreint des valeurs du marché libre et de la concurrence loyale en tant qu'instruments visant à réaliser un profit légitime, en s'abstenant donc de mettre en pratique n'importe quelle action pouvant perturber le fonctionnement correct des mécanismes de marché.

4.1.2 Observance des lois, des règlements et des pratiques permises

Dans le cadre de leur activité, les Organes d'Administration, de Contrôle et de Surveillance, les dirigeants, les employés et les collaborateurs du Groupe sont tenus d'observer diligemment les lois et les règlements en vigueur en Italie et dans tous les Pays où le Groupe exerce son activité.

La poursuite des intérêts du Groupe ne pourra, en aucun cas, justifier une conduite en violation desdits lois et règlements.

Astaldi, en tant que société cotée sur des marchés réglementés, a adopté un système de Gouvernement d'Entreprise aux termes des lois et des règlements applicables de la Consob, et des recommandations contenues dans le Code d'Autorégulation pour les sociétés cotées auquel elle a donné son adhésion depuis sa cotation à la Bourse. Un tel système s'inspire aux standards internationaux les plus élevés de correction dans la gestion d'entreprise.

4.1.3 Respect des entités ayant des relations avec le Groupe / Correction dans les relations avec les tiers

Le Groupe aspire à maintenir et développer une relation de correction avec toutes les entités dont l'apport est requis pour l'exercice de sa propre activité ou qui sont de toute façon intéressé directement ou indirectement à l'activité même.

Le Groupe ne permet pas à ses propres employés et collaborateurs d'échanger avec les tiers (y compris les fonctionnaires publics, italiens ou étrangers) des cadeaux, des présents et des avantages, sauf que leur valeur soit modique et ne puisse pas influencer le pouvoir discrétionnaire ou l'indépendance de prise de décision ou inviter à assurer n'importe quel avantage pour l'entreprise et, de toute façon, dans le respect des procédures d'entreprise.

Le Groupe adopte et promeut des lignes de conduites cohérentes avec les lois et les standards de légalité pour la prévention de la corruption et la transparence dans les relations commerciales, au niveau national et international.

4.1.4 Comportement correct dans les relations avec les Institutions

Le Groupe adopte des comportements caractérisés d'une correction absolue pour ce qui concerne les relations avec toutes les entités, y compris les particuliers, exerçant une fonction ou bien un service public, quelle que soit leur désignation (ci-dessous les **Institutions**).

En particulier:

- les personnes auxquelles le Groupe a confié la tâche de suivre m'importe quelle négociation, appel d'offres, requête ou relation institutionnelle, ne doivent pas essayer, pour n'importe quelle raison que ce soit, d'influencer indûment les décisions des représentants des Institutions;
- le Groupe ne peut pas se faire représenter par des tiers dans ses relations avec les Institutions, au cas où on pourrait envisager, même abstraitement, un conflit d'intérêts;
- Le Groupe, en cas d'affectation éventuelle de fonds à des partis politiques ou à des

organisations syndicales en Italie ou à l'étranger, garantit le respect des Statuts sociaux et des lois en vigueur et s'abstient, de toute façon, d'assumer des initiatives pouvant constituer, directement ou indirectement, des formes de pression illégitime vis-à-vis des politiciens ou des syndicats, ou des entités organisées pouvant leur être rattachées;

- le Groupe peut satisfaire aux demandes de donations dans la limite des propositions émanant des organismes et des associations publics et/ou privés régis par des statuts desquels ressort expressément leur but non lucratif et poursuivant des buts culturels ou bénéfiques et relativement auxquels, à la suite d'une vérification préliminaire, aucun motif d'empêchement quant à l'honorabilité n'a été établi.
- le Groupe peut accorder des sponsorisations dans les secteurs de la vie sociale, de l'environnement, des sports, du spectacle et des arts et, plus en général, de la culture, et de la recherche, affectant ses propres ressources exclusivement à des événements ou entités organisées qui offrent des garanties de correction et mérite et relativement auxquels il est possible d'exclure tout conflit d'intérêts d'ordre individuel ou d'entreprise;
- Le personnel du Groupe est tenu à adopter des comportements guidés par la transparence et la collaboration avec l'Autorité Judiciaire.

4.1.5 Sauvegarde de la confidentialité

Le Groupe assure la confidentialité des informations en sa possession et s'abstient de rechercher des données réservées, en l'absence du consentement de l'intéressé, en l'observance des lois et des règlements en vigueur.

Les Organes d'Administration, de Contrôle et de Surveillance, les dirigeants, les employés du Groupe, les conseils et tous les fournisseurs en général doivent conformer leur comportement à la confidentialité la plus stricte même hors de l'horaire de travail, et même dans le but de sauvegarder le patrimoine, même immatériel, technique, financier, légal, administratif, commercial et de gestion du personnel de l'entreprise. A cet égard, tous ceux qui, en raison

de l'acquittement de leurs tâches de gestion, contrôle et service, disposent d'informations importantes, sont tenus de ne pas avoir recours à ce privilège d'information.

4.2 Transparence

4.2.1 Véridicité et exhaustivité des communications au marché et aux Autorités de Surveillance

Le Groupe poursuit la transparence envers le marché en assurant:

- la véridicité, exhaustivité et opportunité des communications adressées aux Autorités de Surveillance et dans le cadre des relations avec ces dernières;
- la véridicité, exhaustivité et opportunité des communications aux investisseurs;
- la véridicité, exhaustivité et opportunité des bilans et des autres communications sociales de n'importe quelle nature.

Dans ce but, même en application des lois et des règlements régissant la matière, Astaldi:

- a adopté et divulgué au marché un règlement garantissant la transparence et la correction, tant substantielle que procédurale, des opérations avec les "parties liées";
- a adopté des procédures spécifiques régissant la gestion des "informations privilégiées" et la divulgation de documents et informations relatives au Groupe;
- a institué les Registres des personnes ayant accès aux informations privilégiées;
- a adopté le Code de comportement en matière d'opérations d'initiés.

En conformité avec ce qui est prévu par les règlements et les procédures adoptés, Astaldi interdit d'assumer des comportements qui puissent favoriser des transactions d'initiés (*insider trading*), même par des tiers.

Les membres du Conseil d'administration, les dirigeants, les responsables des Départements ou des Unités Organisationnelles, le personnel opérationnel, les employés de la société de révision, les conseils et – plus en général – toutes les personnes ayant accès à des informations qui ne sont pas disponibles au public et pouvant influencer le cours des actions de la Société ("informations privilégiées") ne doivent pas

exploiter lesdites informations pour effectuer des transactions ayant pour objet les actions de Astaldi ou bien d'autres société cotées dont la Société est l'un des partenaires ou, plus en général, dans le but d'obtenir des avantages illégitimes.

4.2.2 Informations comptables et d'entreprise

Le Groupe assure la transparence comptable, ce qui est à entendre comme véridicité, soin et caractère exhaustif des informations comptables. Chaque collaborateur est tenu à opérer de sorte que les faits de gestion soient représentés correctement et opportunément dans les écritures comptables, en l'observance des lois et des règlements internes, et à garantir la traçabilité documentaire de toute opération.

Le Groupe est tenu à fournir des informations complètes, transparentes, compréhensibles et précises, de sorte à permettre à tous les interlocuteurs potentiels, soient-ils des entités publiques ou des particuliers, d'assumer des décisions en autonomie, consciemment et sur la base des informations requises.

Le Groupe s'engage de plus à garantir la véridicité, l'exhaustivité et l'opportunité des déclarations d'impôts, de sécurité sociale et, plus en général, de toutes les autres communications prévues par les lois et les règlements.

4.3 Sauvegarde du patrimoine

4.3.1 Système de Contrôle Interne et de Gestion des Risques

Astaldi favorise une culture orientée vers le contrôle, aussi bien à son intérieur que dans le cadre des relations avec les tiers. Astaldi a donc défini, applique et surveille constamment son propre Système de Contrôle Interne et de Gestion des Risque (y compris les risques de fraude).

Le Système de Contrôle Interne et de Gestion des Risques de Astaldi se constitue de l'ensemble des directives, des règlements internes, des procédures et des processus supportant l'identification, le mesurage, la prévention, le monitoring et la gestion des risques d'entreprise.

4.3.2 Protection de l'investissement des Actionnaires

Astaldi, même par l'adoption d'un Système de Contrôle Interne et de Gestion des Risques, accomplit tous ce qui est nécessaire pour sauvegarder et accroître la valeur de l'entreprise et valoriser donc l'investissement des Actionnaires. Astaldi condamne tout comportement pouvant donner origine à une diffusion non autorisée d'informations ayant des effets sur la valeur des actions.

4.3.3 Protection du patrimoine social

Le Groupe s'inspire, dans le déroulement de son activité, au principe d'une gestion saine et prudente même dans le but de sauvegarder la consistance de son patrimoine corporel et incorporel.

4.3.4 Opposition aux conflits d'intérêts

Le Groupe s'oppose aux conflits d'intérêts.

On considère qu'il existe un conflit d'intérêts dans le cas où un Administrateur, un dirigeant, un employé ou un collaborateur poursuit un objectif différent de celui poursuivi par le Groupe, fait en sorte d'obtenir un avantage personnel à l'occasion de l'exercice de l'activité dans l'intérêt du Groupe, ou bien fait obtenir un tel avantage à des tiers.

L'activité des destinataires de ce Code d'éthique doit poursuivre uniquement et exclusivement les intérêts généraux du Groupe. Il est donc nécessaire d'éviter toute situation de conflit d'intérêt.

4.4 Professionnalisme

4.4.1 Application de standards qualifiants

Le Groupe poursuit la valorisation des meilleurs qualités professionnelles et compétences.

Le Groupe contribue, par ses propres compétences et connaissances, au développement des Pays dans lesquels il exerce

son activité, sans aucun préjudice de la sauvegarde de son propre patrimoine corporel et incorporel.

4.4.2 Respect des conditions contractuelles et des relations avec les tiers

Les relations avec tous les fournisseurs, les entreprises et sous-traitants, y compris les fournisseurs de services professionnels, sont régies par des contrats écrits spécifiques garantissant clarté et transparence maximales dans la réglementation de la relation contractuelle.

Tous ceux qui exercent leur activité au nom et pour le compte de Astaldi sont tenus, dans leurs relations avec les tiers, à observer les clauses contractuelles en bonne foi et avec du professionnalisme, à ne pas tirer avantage de la position éventuellement faible de leur interlocuteur.

4.5 Sauvegarde des Ressources Humaines

4.5.1 Garantie du respect des droits de la personne

Dans le déroulement de sa propre activité, le Groupe favorise des lignes de conduites et des actions positives visant à éviter toute discrimination quant à l'âge, au sexe, à la sexualité, à la race, à la nationalité, aux opinions politiques et aux fois religieuses de ses interlocuteurs.

4.5.2 Valeur des Ressources Humaines

Le Groupe considère les Ressources Humaines comme le principal patrimoine et facteur de succès de l'entreprise. Il s'engage donc à assurer les conditions afin que chaque individu puisse trouver, dans l'environnement de travail, la sérénité, l'harmonie, l'identification, la collaboration et le développement professionnel.

C'est pour cette raison que le Groupe s'engage à promouvoir et valoriser les Ressources

Humaines même dans le but d'améliorer et accroître l'expérience et le patrimoine de connaissance de chaque dirigeant, employé et collaborateur, en utilisant tous les instruments disponibles visant à favoriser le développement de ses propres employés et collaborateurs.

Le Groupe s'engage afin de garantir, dans les relations hiérarchiques, la dignité, la valorisation du mérite et le parcours professionnel de l'employé.

Le Groupe protège les travailleurs de tous les actes de violence psychologique et s'oppose à tous les attitudes ou comportements préjudiciables à la personne, y compris le harcèlement moral.

Le Groupe favorise les initiatives, y compris les initiatives organisationnelles, visant à atteindre le bien être des employés.

4.5.3 Collaboration

Le Groupe estime que la création de la valeur puisse être obtenue moyennant la construction d'une vision d'entreprise commune. Il favorise et, donc, développe l'esprit d'équipe, le sens d'appartenance et l'identification dans l'entreprise.

Le Groupe fonde ses politiques de gestion du personnel la fidélisation des ressources dans le cadre d'une relation à long terme.

4.5.4 Communications

Le Groupe encourage une culture de la communication et du dialogue (à son sein et envers l'extérieur) se basant sur la compréhension et la satisfaction des exigences et des besoins de ses propres interlocuteurs.

4.5.5 Définition et gestion de la relation contractuelle

Le personnel du Groupe est engagé moyennant un contrat de travail formalisé aux termes des règlements et du contrat collectif en vigueur. Toute autre position de travail irrégulier ou d'exploitation du travail des enfants n'est pas admise.

Même dans les relations avec les tiers, le Groupe exige, de la part du tiers, l'utilisation de personnel avec une position contractuelle et de sécurité

sociale régulière.

En outre de ce qui est prévu par les lois et les règlements en vigueur, et à l'exception de certains cas restreints et spécifiquement motivés, le Groupe ne conclut pas de contrats de travail subordonné, parasubordonné et indépendant avec les ex-employés de la société à laquelle est confié le contrôle légal des comptes, pour une période de:

- deux années après l'échéance du contrat entre une ou plusieurs Sociétés du Groupe et la société d'audit même;
- deux années après la cessation de la relation contractuelle entre l'employé et la Société d'audit.

De plus, le Groupe s'interdit de conclure tout contrat de travail subordonné, parasubordonné ou indépendant avec les employés des Administrations Publiques ayant eu des relations avec le Groupe dans les phases d'adjudication ou d'exécution ou de gestion des contrats avec les Administrations Publiques mêmes. Une telle prohibition, à l'exception de certains cas spécifiquement motivés et pour autant que permis par les lois et les règlements, y compris les lois et les règlements locaux, en vigueur, demeure valable pour une période de trois années à partir de la date d'interruption de la relation d'emploi avec l'Administration Publique, et est absolue en cas de relation d'emploi en cours.

Le Groupe adopte les mesures les plus appropriées afin d'éviter tout favoritisme dans les phases de sélection et engagement du personnel et successif parcours de carrière.

Les informations requises pendant la phase de sélection du personnel sont celles strictement nécessaires à vérifier les aspects prévus par les caractéristiques professionnelles et psycho-attitudinales recherchées, toujours en l'observance de la vie privée et des opinions du candidat.

Dans le cadre des processus de gestion du personnel, les décisions sont prises sur la base de la correspondance entre les exigences du Groupe et les caractéristiques des employés, ainsi que sur la base de l'attribution du mérite.

Le Groupe sauvegarde la vie privée de ses employés par l'adoption de toutes les mesures et les protections concernant le traitement et le

maintien des informations aux termes des lois en vigueur.

Le Groupe favorise les initiatives ayant pour but de mettre en pratique des modalités opérationnelles visant à atteindre un bien être plus élevé pour l'organisation.

De plus, le Groupe adopte des politiques de rémunération visant à maximiser la valeur des prestations non-monétaires garantissant bien être et sérénité sociale à l'employé et à son noyau familial.

4.5.6 Formation du personnel

Le Groupe met à la disposition de tout le personnel les instruments d'informations et de formation, dans le but de valoriser les compétences spécifiques et préserver la valeur professionnelle du chacun. La formation est administrée à des groupes ou bien sur base individuelle, selon les exigences spécifiques de développement professionnel.

4.6 Durabilité

4.6.1 Responsabilité sociale

Le Groupe déroule sa propre activité conscient de sa responsabilité sociale vis-à-vis les Pays et les territoires où il opère et en établissant avec ces derniers une relation se basant sur le dialogue et l'interaction dans le respect des droits personnels, économiques et sociaux.

Pour la gestion de ces aspect, le Groupe a adopté un système de gestion fortement orienté vers l'intégration des objectifs sociaux et environnementaux dans l'activité d'entreprise et dont la composante QHSE est conforme aux normes internationales ISO 9001; ISO 14001 et OHSAS 18001.

4.6.2 Respect de l'environnement

Le Groupe donne acte que la valeur de l'environnement est une ressource à sauvegarder même à l'avantage des générations futures et s'engage à empreindre son activité de l'observance des lois applicables et des critères et des standards internationaux les plus avancés en matière de sauvegarde de l'environnement et des ressources naturelles.

Le Groupe considère donc l'adoption, par chaque employé, collaborateur, ou tierce partie en générale, d'un comportement responsable en matière de protection de l'environnement comme une partie essentielle de leurs prestations.

Le Groupe s'engage à adopter des stratégies visant à améliorer continuellement les résultats dans le domaine de la protection de l'environnement, en canalisant les efforts vers la prévention et la minimisation des risques et des impacts sur l'environnement, opérant en l'observance des principes suivants:

- définir des objectifs environnementaux spécifiques et des programmes d'amélioration visant à minimiser les impacts significatifs sur l'environnement;
- utiliser des instruments de contrôle et des systèmes de monitoring appropriés des aspects environnementaux intéressés par ses activités et des programmes d'améliorations adoptés;
- adopter des systèmes de gestion de l'environnement intégrés avec les systèmes de gestion de la qualité, de l'hygiène et de la sécurité;
- promouvoir à son sein les activités de sensibilisation et formation en matière de protection de l'environnement, en poursuivant le développement et la diffusion de la conscience écologique et du sens de responsabilité;
- adopter un esprit de collaboration avec les Institutions, l'Administration Publique et, éventuellement, avec des Associations relativement à des initiatives concernant la protection et la valorisation de l'environnement.

4.6.3 Sauvegarde de la santé et de la sécurité

Le Groupe s'engage à sauvegarder la santé et la sécurité des travailleurs et à adopter constamment les mesures qui, selon les particularités du travail exécuté, l'expérience et la technique, sont nécessaires à sauvegarder leur l'intégrité physique et morale.

Le Groupe s'engage à divulguer et consolider une culture de la sécurité et de la santé au travail en développant la connaissance des travailleurs

des risques liés aux activités déroulées et en promouvant des comportements responsables de la part des tous les employés et les collaborateurs en conformité avec les lois nationales et internationales.

Dans ce but, le Groupe adopte, à travers des structures dédiées particulièrement qualifiées, un système intégré d'organisation et de gestion de la santé et de la sécurité au travail, en mettant à exécution des actions préventives et des activités d'analyse, monitoring et contrôle dans la perspective d'une amélioration continue.

L'usage de substances alcooliques et/ou de drogues (ou bien de substances ayant d'effets similaires) pendant l'exécution des activités de travail et au travail, ainsi que les travaux exécutés sous l'effet et/ou à la suite de l'usage desdites substances, constitue un élément de risques pour la sécurité des milieux de travail et auquel, donc, le Groupe s'oppose.

5. Efficacité et efficence du Code d'Ethique et signalement de possibles violations.

5.1 Le Responsable de l'Ethique

Auprès de Astaldi et chaque Société du Groupe est nommé un Responsable de l'Ethique, exerçant une action continue et remplissant les exigences de professionnalisme et d'indépendance, auquel est attribué la tâche d'assurer la mise à exécution effective du Code d'Ethique.

Plus en particulier, le Responsable de l'Ethique:

- a la responsabilité de coordonner l'informé relativement aux signalements reçus selon ce qui est indiqué au paragraphe 5.4, en ayant recours au support des fonctions d'entreprise compétentes;
- après avoir complété l'informé, donne communication au Responsable des Ressources Humaines de la typologie de signalement reçu et du résultat des vérifications effectuées, étant informé de l'application éventuelle de la sanction;
- assure la divulgation et la mise à jour du

Code d'Ethique;

- se coordonne avec le Responsable de l'Ethique et des autres Sociétés du Groupe relativement aux sujets d'intérêt commun et, de toute façon, dans le but d'assurer l'application uniforme du Code d'Ethique.

5.2 Le Comité d'Ethique

Le Comité d'Ethique, au cas où il serait institué, est responsable d'évaluer les signalements reçus de sorte à assurer l'informé opportun par les organes compétents.

Au sein de Astaldi, le Comité d'Ethique se constitue du Président de l'Organisme de Surveillance (ayant la faculté de déléguer ses pouvoirs aux autres membres de l'Organisme même), du Responsable des Ressources Humaines, du Responsable du Service d'Audit Interne (en sa qualité de Responsable de l'Ethique), du Responsable du Service Affaires Sociétaires, Gouvernement d'Entreprise et Bureau de Présidence.

Les autres Sociétés du Groupe peuvent instituer un Comité d'Ethique formé selon les décisions de l'Organe de Direction avec les mêmes fonctions.

5.3.1 Astaldi S.p.A.

Au sein de Astaldi, les signalements éventuels des violations de ce Code d'Ethique doivent être effectués au Comité d'Ethique, moyennant l'adresse de courrier électronique comitato.etico@astaldi.com;

ce canal pouvant être utilisé par les employés de Astaldi (sujets en position de sommet et par les personnes relevant d'eux) ou par des sujets externes (*partenaires*, fournisseurs, etc.);

En ce qui concerne les signalements au Comité d'Ethique, au cas où ils seraient inclus, à l'opinion du Président de l'Organisme de Surveillance, dans les activités de surveillance de l'Organisme même, ils seront immédiatement transmis à l'Organisme susdit pour les actions étant de son ressort.

Au cas où les signalements reçus seraient relatifs à des violations potentielles du Code d'Ethiques autres que celles indiquées ci-avant, ils seront transmis en temps opportun par le Comité

d'Ethique au Responsable de l'Ethique pour l'informé dont au paragraphe 5.4 ci-dessous.

En fin, au cas où les signalements seraient relatifs à des domaines autres que ceux spécifiés ci-avant, le Comité d'Ethique évaluera leur transmission aux fonctions d'entreprise compétentes.

5.3.2 Sociétés du Groupe

Sans aucun préjudice de ce qui est prévu dans ce paragraphe, au sein des Sociétés du Groupe formées aux termes des lois italiennes, les signalements doivent être transmis **au Responsable de l'Ethique et/ou à l'Organisme de Surveillance** de la Société pour l'informé y relatif.

Dans les buts de l'informé, les Responsables de l'Ethique/Comité d'Ethique des Sociétés du Groupe pourront avoir recours au support des fonctions internes compétentes et, pour autant que nécessaire, à des professionnels externes.

Pour ce qui concerne les Société du Groupe/Sociétés à vocation spécifique formées aux termes des lois d'un pays étranger, les signalements sont adressés au Responsable de l'Ethique à travers l'adresse de courrier électronique dédié, lequel, ayant recours au support des fonctions d'entreprise compétentes, selon la nature du signalement reçu, assure l'interface avec l'Organisme de Surveillance/l'Organisme équivalente de la Société.

L'informé est géré au sein de l'entité participée.

5.4 L'informé du Responsable de l'Ethique

Le personnel de Astaldi et du Groupe est tenu à respecter rigoureusement les Principes Généraux et les dispositions du Code d'Ethique; cette obligations est supplémentaire au devoir de diligence attribué aux travailleurs par l'art. 2104 du Code Civil Italien. Les violations des Principes Généraux et des dispositions du Code d'Ethique entraînent, *per se*, l'application des sanctions éventuelles, abstraction faite de la circonstance qu'un tel comportement constitue un délit et du procès pénal éventuel.

Dans les cas de violation du Code d'Ethique relative aux employés qui ne sont pas soumises à l'Organisme de Surveillance, l'informé est

effectué sur la base d'une notification préalable de violation de ce Code d'éthique au sujet concerné et sur la base des argumentations de ce dernier, dans le respect des dispositions de l'art. 7 de la loi n. 300 du 20 mai 1970 (Statuts des Travailleurs), et du contrat collectif régissant le rapport de travail ou autres lois applicables et, en cas de différence, des règlements applicables à l'Unité Organisationnelle Périphérique de référence.

Le Responsable de l'Ethique vérifie, donc, d'un commun accord avec le Responsable des Ressources Humaines, que la notification ait été effectuée aux termes des dispositions et des règlements indiqués ci-dessus.

Les informateurs sont sauvegardés de toute forme de rétorsion, discrimination ou désavantage, en assurant aussi leur anonymat et la confidentialité des faits signalés.

Le résultat de l'informé est communiqué au Responsable des Ressources Humaines pour les décisions éventuelles qui pourraient en découler.

Le Responsable des Ressources Humaines à le pouvoir de proposer au Responsable de l'Ethique des intégrations éventuelles à son informé qui devra être mené dans les délais préalablement fixés.

En cas de violations du Code d'Ethique par les Organes Sociaux, de Contrôle et de Surveillance qui ne sont pas soumises à l'Organisme de Surveillance, le Responsable de l'Ethique, après avoir entendu l'intéressé, donne communication des résultats de l'informé à l'organe d'appartenance pour les décisions éventuelles qui pourraient en découler et que ce dernier pourra décider d'adopter.

Les Organes Sociaux ont le pouvoir de proposer au Responsable de l'Ethique des intégrations éventuelles à son informé qui devra être mené dans les délais préalablement fixés.

En cas de violations du Code d'Ethique par les fournisseurs, sous-traitants, conseils et travailleurs indépendants qui ne sont pas soumises à l'Organisme de Surveillance, le Responsable de l'Ethique, donne communication des résultats de l'informé à la Fonction d'Entreprise compétente.

5.5 Prohibition de signalements faux ou manifestement infondés et

d'actes de rétorsion contre l'individu ayant fait le signalement

Faire des signalements faux ou manifestement infondés **constitue une violation de ce Code d'Ethique** et, dans ce cas, l'individu ayant fait le signalement pourra être sanctionné (voir par. 5.6 du Code d'Ethique).

Sont de même interdits les comportements constituant, directement ou indirectement, une mesure de rétorsion contre l'individu ayant fait le signalement, et celui qui les adopte ou celui sur la requête duquel les comportements susdits sont adoptés, sera donc sanctionné.

5.6. Système Disciplinaire

La violation du Code d'Ethique entraîne l'application des sanctions illustrées ci-dessous, selon le principe de la proportionnalité de la sanction par rapport à la gravité du comportement mis en œuvre et établi au moment de l'informé.

Pour ce qui concerne les violations du Modèle et/ou les conduites délictueuses aux termes de l'Acte Législatif 231, on fait référence au Modèle adopté par la Société.

5.6.1 Personnel

Sans détriment aux articles du contrat collectif concernant les sanctions relatives aux violations du contrat de travail subordonné, et en l'observance des procédures prévues à l'art. 7 de la loi n. 300 du 20 mai 1970 (Statuts des Travailleurs) et des règlements spéciaux éventuellement applicables, dans le cas où le comportement de l'employé représente aussi une violation de ce Code d'éthique, il sera possible de lui imposer les sanctions suivantes, graduées selon la gravité du comportement établi:

- réprimande écrite (jusqu'au maximum de trois fois);
- une amende qui ne soit pas plus élevée que la somme correspondant à trois heures de rétribution;
- suspension du travail et suspension de la rétribution jusqu'au maximum de trois jours de travail;
- licenciement, dans le cas où les violations de ce Code d'Ethique représentent, pour leur gravité, aussi une raison subjective et/ou une

juste cause pour la résiliation du contrat d'emploi.

Les sanctions aux employés sont imposées par le Responsable des Ressources Humaines, après consultation de l'Administrateur Délégué.

5.6.2 Organismes d'Administration, de Contrôle et de Surveillance

Au cas où le comportement d'un membre des Organismes d'Administration, de Contrôle ou de Surveillance est en violation du Code d'Ethique, ledit comportement fera l'objet d'une évaluation par l'Organisme auquel il appartient.

Au cas où la violation serait attribuée à un membre du Conseil d'Administration, une communication devra aussi être donnée en temps opportun au Collège des Commissaires aux Comptes.

Au cas où la violation serait attribuée au Collège des Commissaires aux Comptes, une communication devra aussi être donnée au Conseil d'Administration. Dans le cas où la violation établie par les Organes Sociaux d'appartenance peut entraîner la révocation d'un ou plusieurs membres des Organes Sociaux, le Conseil d'Administration convoque l'Assemblée des Actionnaires pour les délibérations y relatives aux termes des Statuts et de lois.

Au cas où la violation serait attribuée à un membre de l'Organisme de Surveillance, une communication devra aussi être donnée en temps opportun au Collège des Commissaires aux Comptes et au Conseil d'Administration.

5.7 Fournisseurs, sous-traitants et collaborateurs

Toute violation de ce Code d'éthique par les fournisseurs, les sous-traitants, les collaborateurs et les conseils devra leur être contestée par la Fonction d'entreprise compétente et cela constituera, dans les cas les plus graves, le fondement pour l'application de la clause de résolution du contrat y relatif. Une telle clause résolutoire être expressément incluse dans tout contrat avec les principaux fournisseurs, sous-traitants, collaborateurs et conseils du Groupe.

Dans les cas les moins graves, il sera possible d'émettre une réprimande écrite.