

Code Éthique

INDEX

1. Avant-propos	3
2. Objectif et champ d'application	5
2.1 Objectif	5
2.2 Champ application	5
2.3 Les responsabilités	6
3. Les valeurs fondamentales	7
3.1 Impartialité	7
3.2 Honnêteté	7
3.3 Correction	8
3.4 Transparence	8
3.5 Efficacité	9
3.6 Respect des normes, de l'éthique et de la morale	9
3.7 Concurrence loyale	13
3.8 Favoriser la croissance et la santé des travailleurs	14
3.9 Respect de l'environnement	15
4. Les rapports avec les institutions publiques	16
5. La gestion des affaires	17
6. Bilan et comptabilité	21
7. Le conflit d'intérêts	22
8. La relation de travail	23
9. L'utilisation des biens de la Société	25
10. Santé et sécurité sur le lieu de travail et protection de l'environnement	26
11. Obligations de communication à l'Organe de Surveillance	28
12. Mesures disciplinaires	29

1. Avant-propos

Qu'est-ce que c'est le Code éthique? Le Code est un guide moral qui doit être utilisé à chaque prise de décision au sein d'une Société.

Étant donné que chaque individu a sa propre façon d'interpréter les concepts d'éthique et d'intégrité, la société Base Protection S.r.l. (par la suite dénommée « Base » ou « Société ») a ressenti le besoin d'aborder un dialogue afin de déterminer une interprétation unique de ces concepts. En effet, seul un langage commun permet d'articuler les actions de toutes les personnes travaillant chez Base autour du respect de l'éthique et de l'intégrité.

Ce document tente de définir clairement l'ensemble des valeurs et des principes qui inspirent la Société pour la réalisation de ses objectifs, et dont le respect est nécessaire pour la bonne exécution de ses activités, pour sauvegarder la fiabilité, la réputation et l'image de marque de la Société.

Chaque employé doit consulter son supérieur hiérarchique pour toute clarification ayant trait à l'interprétation ou à l'application des règles de conduite indiquées dans ce Code éthique.

Le Code Éthique de Base fait partie intégrante du Modèle d'Organisation, de Gestion et de Contrôle adopté par la Société. En adoptant le Modèle d'Organisation, de Gestion et de Contrôle, l'intention de Base n'était pas seulement de se conformer aux changements législatifs et aux contraintes introduites dans notre système juridique par le décret législatif italien 231/01, en matière de « responsabilité administrative » des personnes juridiques, mais elle a voulu aussi profiter de l'occasion offerte par cette norme pour mettre en évidence les politiques de conduite de la Société, notamment en déterminant, clairement et fermement, les valeurs de l'éthique et du respect de la légalité, en ayant comme ultime objectif la réalisation d'un véritable manuel de prévention et de limitation du risque d'infraction qui puisse permettre à chacun de retrouver, dans toute situation, les valeurs poursuivies et les outils opérationnels disponibles à cette fin.

La définition d'un Modèle approprié et efficace exige la mise au point de protocoles organisationnels spécifiques, nécessaires pour garantir un système de contrôle efficace de l'activité de l'Organisation et de ses employés. Parmi ces protocoles, il est important d'adopter un Code éthique qui indique les principes généraux de référence auxquels Base a l'intention de se conformer.

Le Code exprime les engagements et les responsabilités éthiques dans la conduite des affaires et des activités de l'entreprise qui ont été pris par les collaborateurs de la Société, qu'ils soient employés, collaborateurs à tout titre ou administrateurs.

2. Objectif et champ d'application

2.1 Objectif

L'objectif principal du Code est de faire en sorte que les valeurs dans lesquelles Bases se reconnaît soient communes et connues, de manière à ce que chacun, au sein de la Société, puisse avoir un guide moral à suivre au moment de prendre une décision et agir en tenant compte non seulement de ses droits et de ses devoirs mais également de ceux des autres.

Le Code indique les valeurs essentielles qui représentent le guide pour tous ceux qui travaillent chez Base, ainsi que les modalités de comportement auxquelles tous les destinataires du Code devront se conformer. Ces principes, fondement de la Société, représentent notre manière d'agir envers les employés et collaborateurs, ainsi que la manière de s'adresser aux clients, aux fournisseurs et à la communauté.

2.2 Champ application

Le Code s'applique aux Parties Prenantes, aux Organismes sociaux, à tous les cadres, les employés de Base, mais aussi aux autres destinataires, cette qualification se référant aux personnes qui ne font pas partie de la Société, mais qui travaillent pour celle-ci directement ou indirectement (par ex. les collaborateurs, les conseillers, les fournisseurs, les partenaires commerciaux).

Les autres destinataires sont, par conséquent, obligés de respecter les dispositions du Modèle et de ce Code et, notamment, dans les limites de leurs compétences et de leurs responsabilités, les principes éthiques de référence et les règles de conduite appliquées au personnel de Base.

2.3 Les responsabilités

Tous les destinataires du code ont la responsabilité:

- De comprendre et conformer leur propre comportement à ce Code, aux politiques de la Société et aux réglementations en vigueur;
- De promouvoir la culture d'intégrité et de responsabilité;
- De poser des questions, de demander des conseils et de faire part de leurs préoccupations.

3. Les valeurs fondamentales

3.1 Impartialité

Au cours de leur activité professionnelle, les administrateurs, cadres, employés, collaborateurs et les personnes qui travaillent, à tout titre, au sein de la Société doivent être impartiaux.

Base désavoue et répudie tout principe de discrimination en fonction du sexe, de la nationalité, de la religion, des opinions personnelles et politiques, de l'âge, de la santé et des conditions économiques de ses interlocuteurs, y compris de ses fournisseurs.

Ceux qui considèrent avoir été victimes de discriminations peuvent le communiquer à l'Organe de Surveillance qui vérifiera la violation du Code Éthique.

3.2 Honnêteté

Les Destinataires doivent être conscients de la signification éthique des leurs actions et ils ne doivent pas poursuivre leur intérêt personnel ni celui de la Société en violation des lois en vigueur et des normes de ce Code.

Lors de la formulation des accords contractuels avec les clients, il faut garantir que les clauses soient formulées de manière claire et compréhensible, en assurant le maintien de la condition de parité entre les parties.

La Société accorde une attention toute particulière à la satisfaction de ses Clients, aussi bien actuels que potentiels, de leurs demandes et de leurs attentes, en fournissant, dans son secteur d'activité, des produits toujours compétitifs, avec la garantie du plus grand professionnalisme, de flexibilité et d'un haut niveau de qualité.

Toute information ou communication aux clients publics ou particuliers, même potentiels, concernant les produits de Base devra être vraie, complète et correcte.

3.3 Correction

Le principe de correction implique le respect des droits de tous les sujets impliqués dans l'activité de la Société.

Notamment, les destinataires du Code doivent agir correctement afin d'éviter toute situation de conflit d'intérêts, ce qui veut dire, en général, toutes les situations dans lesquelles la réalisation de son propre intérêt est contraire aux intérêts et à la mission de la Société. En outre, il faut éviter toutes les situations à travers lesquelles un employé, un administrateur ou un autre destinataire puisse bénéficier et/ou profiter indûment des opportunités connues au cours et en raison de l'exécution de sa propre activité.

3.4 Transparence

Le principe de transparence se fonde sur la véracité, l'exactitude et l'exhaustivité de l'information, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur de la Société.

Dans le respect du principe de transparence, toute opération et toute transaction doit être correctement enregistrée, autorisée, vérifiable, légitime, cohérente et congruente.

Toutes les actions et les opérations doivent être enregistrées correctement et il faut que la vérification du processus de décision, autorisation et exécution soit possible.

Pour chaque opération, il doit exister un support documentaire adéquat afin de pouvoir effectuer, à tout moment, les contrôles qui attestent les caractéristiques et les motivations de l'opération et qui identifient qui a autorisé, effectué, enregistré et vérifié l'opération en question.

Base utilise des critères objectifs et transparents pour la recherche, la sélection et le suivi des fournisseurs. Conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes, ce choix doit s'effectuer en fonction d'évaluations objectives relatives à la compétitivité, à la qualité et aux conditions économiques pratiquées.

3.5 Efficacité

Toute activité professionnelle doit avoir pour objectif un faible coût de gestion et d'utilisation des ressources de la Société, dans le respect des normes de qualité les plus avancés.

Base s'engage également à sauvegarder et à préserver les ressources et les biens de l'entreprise, ainsi qu'à gérer son patrimoine et ses capitaux en adoptant toutes les précautions nécessaires pour garantir le respect des lois et des réglementations en vigueur.

3.6 Respect des normes, de l'éthique et de la morale

Les administrateurs, cadres, employés, collaborateurs tous ceux qui sont en contact avec l'entreprise à quelque titre que ce soit, y compris les fournisseurs, doivent comprendre et respecter les valeurs éthiques, les pratiques morales et les lois et règlements du pays dans lequel ils vivent et travaillent.

La Société adhère au principe essentiel du respect des lois, des règlements et, en général, des réglementations en vigueur en Italie et dans tous les Pays où elle opère, ainsi que du système démocratique qui y est établi.

En aucun cas, il ne sera permis de poursuivre ou de réaliser l'intérêt de la Société en violation des lois.

BASE a toujours adopté un modèle de gestion d'entreprise inspiré par la viabilité et basé sur le respect des principes de légalité et d'éthique, le respect des droits de l'homme et la protection de l'environnement, et entend promouvoir le même comportement de la part de toutes les parties concernées.

Les principes de conduite à respecter par toutes les parties prenantes sont basés sur ce qui est établi au niveau international dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les conventions émises par l'Organisation internationale du travail (OIT) et les dix principes du Pacte mondial, ainsi que sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. BASE Protection attend notamment de tous ses fournisseurs qu'ils partagent et respectent ces principes et qu'ils s'efforcent à leur tour de les promouvoir auprès de leurs propres fournisseurs et sous-fournisseurs. BASE Protection se réserve le droit de vérifier à tout moment l'application par les fournisseurs des principes de conduite, en accordant une attention particulière au respect de tous les principes de la norme SA 8000. Si, à la suite de ces audits, des non-conformités sont constatées, les fournisseurs sont tenus de prendre les actions correctives nécessaires dans les meilleurs délais conformément aux instructions de BASE Protection, sans préjudice du droit de BASE Protection de résilier immédiatement le contrat en cas de non-conformités graves. Les fournisseurs doivent offrir leur disponibilité pour tout audit de seconde partie sur la SA 8000 et doivent rapporter directement aux représentants de BASE Protection tout comportement ou événement en contradiction avec les principes énoncés ci-dessous :

- Travail des enfants

L'entreprise, conformément aux dispositions des conventions 138 et 182 de l'OIT, de la recommandation 146 de l'OIT et de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant, ainsi qu'à la législation en vigueur, s'engage à ne pas utiliser de personnel âgé de moins de 15 ans ou de jeunes travailleurs âgés de 15 à 18 ans.

- Travail forcé et obligatoire

L'entreprise, conformément aux conventions 29 et 105 de l'OIT, s'engage à ne pas employer de personnel contre son gré et à ne pas recourir au travail forcé ou obligatoire.

En outre, les fournisseurs sont tenus de s'assurer que les produits fournis à BASE Protection ne contiennent pas de métaux extraits de minerais ou de leurs dérivés provenant de zones de conflit, dont le produit sert à financer ou à avantager directement ou indirectement des groupes armés et à promouvoir la violation des droits de l'homme.

- Santé et sécurité

L'entreprise, conformément au décret législatif 81/08 modifié et aux conventions 155 et 164 de l'OIT, garantit le droit à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail en adoptant toutes les mesures prévues par la législation pertinente en vigueur (avec une attention particulière aux critères de performance en cas d'incendie, à l'évacuation et à la formation).

- Liberté d'association et droit de négociation collective

L'entreprise, conformément aux conventions 87 et 98 de l'OIT et à la CCNL pertinente, garantit le respect du droit à la liberté d'association et à la négociation collective. Elle informe aussi efficacement le personnel qu'il peut librement adhérer à toute organisation de travailleurs de son choix, sans que cela n'entraîne de conséquences négatives ou ne provoque de représailles de la part de l'organisation.

- Discrimination

L'entreprise, conformément aux conventions 100, 111 et 159 de l'OIT, s'engage à prévenir toute forme de discrimination fondée sur la race, le sexe, l'âge, la classe sociale, l'origine, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle, l'opinion politique ou l'appartenance à un syndicat.

- Procédures disciplinaires

L'entreprise, en application de la Déclaration universelle des droits de l'homme et conformément au statut des travailleurs et à la CCNL, en adoptant un code d'éthique et un règlement interne du personnel énumérant et décrivant les infractions commises par les travailleurs et les mesures disciplinaires correspondantes, s'engage à ne pas adopter de sanctions portant atteinte à l'intégrité mentale, émotionnelle et physique du personnel.

- Heures de travail

L'entreprise s'engage à ce que les horaires de travail soient conformes aux exigences de la CCNL compétente ou à la législation en vigueur sur le territoire où elle opère et à garantir que le travail ordinaire ne dépasse pas 40 heures par semaine. Elle garantit également que les heures supplémentaires ne dépassent pas 12 heures par semaine et qu'elles soient conformes à la réglementation. Pour les entreprises opérant à l'étranger, le nombre d'heures de travail ordinaires et supplémentaires exigé par la législation en vigueur est respecté.

- Rémunération

L'entreprise garantit la reconnaissance d'une rémunération conforme à la législation en vigueur, en veillant à ce qu'elle soit suffisante pour assurer un niveau de vie décent. En outre, conformément à la convention 100 de l'OIT, l'entreprise garantit le droit à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal.

Des lettres ont été envoyées à tous les fournisseurs contenant les "Questionnaires d'évaluation des fournisseurs", la demande d'engagement formel à respecter la norme SA8000 et une invitation à envoyer une copie de l'enregistrement à la Chambre de commerce/CCIAA (tous les six mois) ; une copie du DURC (avant la date limite) ; l'auto-certification de la possession des exigences d'aptitude technique et professionnelle conformément à l'article 26 du décret législatif 81/08 et aux modifications et ajouts ultérieurs.

3.7 Concurrence loyale

Base reconnaît la valeur de la concurrence loyale lorsqu'elle s'inspire des principes de correction, de concurrence loyale et de transparence à l'égard des opérateurs présents sur le marché, en s'engageant à ne pas léser indûment l'image de marque des concurrents et de leurs produits.

3.8 Favoriser la croissance et la santé des travailleurs

Les ressources humaines sont reconnues comme étant un facteur fondamental et indispensable pour le développement de la Société.

Les administrateurs, cadres, employés, collaborateurs et les personnes qui travaillent, à tout titre, chez Base doivent favoriser la croissance professionnelle des collaborateurs et des collègues. Base s'engage à soutenir un environnement de travail exempt de toute forme d'intimidation et de harcèlement en fonction de la nationalité, de l'ethnie, de l'état de santé, de l'orientation sexuelle, des opinions politiques et religieuses.

Base protège la croissance et le développement professionnel afin d'accroître le patrimoine de compétences acquises, conformément à la réglementation en vigueur en matière des droits de la personne, en accordant une attention toute particulière à l'intégrité morale et physique du Personnel.

En outre, la Société s'engage à assurer un environnement de travail sûr, sain et productif pour la protection de la santé et de la sécurité du travailleur, conformément aux réglementations en vigueur.

Le Personnel est embauché uniquement sur la base de contrats de travail réguliers, aucune forme de travail irrégulier ne sera tolérée. Le candidat doit être mis au courant de toutes les caractéristiques liées au contrat de travail.

La reconnaissance d'augmentations de salaire et d'autres instruments d'encouragement et l'accès à des rôles et des postes supérieurs (promotions) sont liés, outre aux normes établies par la loi et par le contrat collectif de travail, aux mérites individuels des employés, parmi lesquels la capacité d'exprimer des comportements et des compétences organisationnelles basés sur les principes éthiques de référence de la Société, indiqués par ce Code.

3.9 Respect de l'environnement

Base reconnaît une importance fondamentale à la protection de l'environnement pour assurer un parcours de croissance cohérent et équilibré. Toutes les activités de la Société doivent être exécutées conformément aux dispositions des normes en matière d'environnement. La recherche d'avantages pour la Société, s'ils impliquent ou peuvent impliquer la violation, par fraude ou négligence, des normes en matière d'environnement, n'est jamais justifiée.

La protection de l'environnement doit également concerner la chaîne d'approvisionnement. En particulier, les fournisseurs doivent s'efforcer de minimiser l'impact environnemental de leurs activités et de leurs produits et services tout au long de leur cycle de vie en utilisant efficacement les ressources naturelles, en privilégiant l'énergie provenant de sources renouvelables, en éliminant correctement les déchets, en limitant les émissions de gaz à effet de serre et en atténuant l'impact sur la biodiversité et les écosystèmes. L'adoption de systèmes de gestion environnementale certifiés est considérée comme positive.

4. Les rapports avec les institutions publiques

Base poursuit l'objectif d'intégrité maximale et d'honnêteté dans les relations avec les institutions publiques et, en général, avec l'Administration Publique, y compris pour ce qui concerne la demande et/ou la gestion de subventions publiques et ou d'autorisations, afin de garantir la plus grande clarté dans les relations avec les institutions, en harmonie avec l'exigence d'autonomie d'organisation et de gestion propre à tout opérateur économique.

Les relations avec des interlocuteurs institutionnels sont entretenues exclusivement par les sujets désignés à cet effet.

Si Base utilise un sujet tiers, pour être représenté dans les relations avec l'Administration Publique, celui-ci devra respecter les directives valables pour le personnel interne ; de plus, la Société ne devra pas se faire représenter par un sujet tiers dans ses relations avec l'Administration Publique s'il existe des conflits d'intérêt potentiels.

Toutes les relations intercurrentes avec des sujets qualifiables comme Fonctionnaires doivent être menées dans le plein respect des lois et des normes en vigueur, ainsi que du Modèle et du Code Éthique, afin d'assurer la légitimité absolue de l'activité de la Société.

Base interdit au personnel d'accepter, d'offrir ou de promettre, même indirectement, de l'argent, des cadeaux, des biens, des services, des prestations, ou des faveurs dans le cadre de relations entretenues avec des Fonctionnaires ou des Représentants du Service Public, pour influencer leurs décisions, en vue de traitements plus favorables ou de prestations indues ou pour toute autre fin, y compris l'exécution d'actes de leur compétence.

Les éventuelles demandes ou offres d'argent, de cadeaux, de faveurs, adressées ou reçues par le Personnel, doivent être immédiatement communiquées au responsable hiérarchique ou à l'Organe de Surveillance.

En cas d'enquêtes, d'inspections ou de demandes de l'Autorité Publique, le Personnel doit collaborer avec les Autorités.

5. La gestion des affaires

Les Administrateurs, cadres, employés, collaborateurs et les personnes qui travaillent, à tout titre, chez Base doivent se conformer aux lois et réglementations en vigueur en Italie et à celles des Pays où ils exercent leur activité pour le compte de la Société.

Aucun objectif de l'entreprise ne peut être réalisé par Base en violation des lois et des réglementations en vigueur.

La Société, en accord avec les valeurs d'honnêteté, de correction et de transparence sur lesquelles elle fonde son activité, met en œuvre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et éviter les phénomènes de corruption, ou de conflit d'intérêts ; les personnes qui travaillent au sein de la Société ne peuvent pas donner ou promettre à des tiers, des sommes d'argent ou d'autres avantages, sous quelque forme ni de quelque manière que ce soit, même indirectement, pour promouvoir ou favoriser les intérêts de Base, ni accepter, pour soi ou pour d'autres, ces donations ou la promesse de donations pour promouvoir ou favoriser les intérêts de tierces personnes dans les relations avec la Société.

Si l'employé devait recevoir des demandes ou des offres, explicites ou implicites, d'argent ou d'autres avantages, il doit informer immédiatement son supérieur hiérarchique et le Responsable de l'Organe de Surveillance selon le décret législatif italien 231/01, et suspendre toute relation avec les tiers concernés tant qu'il n'aura pas reçu d'indications spécifiques.

Font exception à ces prescriptions les seuls cadeaux ayant une valeur symbolique, lorsqu'ils représentent des actes de courtoisie dans le cadre de relations commerciales correctes et s'ils ne sont pas expressément interdits.

Les comportements que doivent respecter les administrateurs, cadres, employés, collaborateurs et personnes qui travaillent, à tout titre, chez Base sont indiqués ci-dessous :

- Insider trading (Délit d’initiés) et interdiction d’utiliser les informations réservées : tous ceux qui opèrent au sein de la Société sont tenus de respecter les lois en matière d’abus d’informations réservées (insider trading) en vigueur dans la législation italienne. Les administrateurs, cadres, employés, collaborateurs et personnes qui travaillent, à tout titre, chez Base ne peuvent pas utiliser les informations réservées acquises en fonction de leur position au sein de la Société. Les informations réservées doivent être traitées selon les réglementations spécifiques et les procédures rédigées par Base.
- Obligation de confidentialité : les connaissances et les compétences techniques développées par Base représentent une ressource importante que chacun doit protéger. En effet, en cas de diffusion improprie des connaissances et des compétences appartenant à Base, la Société pourrait subir un dommage aussi bien patrimonial que d’image ; par conséquent, les administrateurs, cadres, employés, collaborateurs et personnes qui travaillent, à tout titre, chez Base sont tenus de ne pas révéler à des tiers les informations concernant les connaissances techniques, technologiques et commerciales de Base, à moins que ces informations ne soient demandées conformément à la loi ou par d’autres dispositions réglementaires ou si cela est expressément prévu par des accords contractuels spécifiques. Les obligations de confidentialité indiquées dans le Code persistent même après la cessation de la relation de travail ou de collaboration avec la Société.

- Obligation de confidentialité : Les connaissances et les compétences techniques développées par Base représentent une ressource importante que chacun doit protéger. En effet, en cas de diffusion improprie des connaissances et des compétences appartenant à Base, la Société pourrait subir un dommage aussi bien patrimonial que d'image ; par conséquent, les administrateurs cadres, employés, collaborateurs et personnes qui travaillent, à tout titre, chez Base sont tenus de ne pas révéler à des tiers les informations concernant les connaissances techniques, technologiques et commerciales de Base, à moins que ces informations ne soient demandées conformément à la loi ou par d'autres dispositions réglementaires ou si cela est expressément prévu par des accords contractuels spécifiques. Les obligations de confidentialité indiquées dans le Code persistent même après la cessation de la relation de travail ou de collaboration avec la Société.
- Corruption et paiements illicites : les administrateurs, cadres, employés, collaborateurs et personnes qui travaillent, à tout titre, chez Base s'engagent à opérer dans le respect des principes d'intégrité, d'honnêteté et de correction dans toutes les relations que la Société entretient avec les associés, les fournisseurs et l'Administration Publique. La Société n'accepte aucun type de corruption : les administrateurs, cadres, employés, collaborateurs et personnes qui travaillent, à tout titre, au sein de la Société ne peuvent offrir de dons, cadeaux, ou autres avantages pouvant représenter des violations de lois ou de règlements, ou qui sont contraires au Code Éthique. En outre, il leur est interdit d'accepter des dons, des cadeaux ou d'autres bénéfices pouvant compromettre leur indépendance de jugement. Par conséquent, chacun doit éviter les situations dont les intérêts de nature personnelle puissent être en conflit avec les intérêts de la Société.
- Blanchiment d'argent : les administrateurs, cadres, employés, collaborateurs et personnes qui travaillent, à tout titre, chez Base ne peuvent pas exécuter des activités qui impliquent le blanchiment d'argent provenant d'activités criminelles. La Société doit toujours se conformer à l'application des lois anti-blanchiment d'argent dans toute juridiction compétente.

- Confidentialité et protection des données personnelles : Pour la réalisation de son activité, Base collecte une importante quantité de données personnelles et d'informations réservées, qu'elle s'engage à traiter conformément à toutes les lois en matière de confidentialité et de protection des données personnelles en vigueur dans les juridictions où elle opère. À cette fin, la Société garantit un haut niveau de sécurité dans la sélection et l'utilisation de ses systèmes d'informations destinés au traitement des données personnelles et des informations réservées.

6. Bilan et comptabilité

Base a comme valeurs fondamentales la transparence et la véracité de la comptabilité et garantit que toutes les actions mises en œuvre soient autorisées, vérifiables, légitimes et cohérentes. De plus, la Société assure que les décisions en matière financière et comptable soient prises à un niveau de responsabilité adéquat. Chaque opération peut être vérifiée dans les documents de support de l'activité mise en œuvre, de manière à permettre l'enregistrement comptable, la reconstruction détaillée et l'identification des différents niveaux de responsabilité. Base prend soin de sensibiliser ses employés, en assurant leur formation/information, afin de créer un contrôle interne efficace.

La tenue irrégulière des livres comptables constitue une violation des lois et une violation de ce Code ; par conséquent, il n'est absolument pas permis à ceux qui opèrent, directement ou indirectement, pour la Société d'effectuer des opérations telles que l'enregistrement de transactions fictives, l'enregistrement de transactions de manière trompeuse ou qui ne sont pas suffisamment documentées, le défaut d'enregistrement d'engagements, mêmes s'il ne s'agit que de garantie, pouvant engager la responsabilité de la Société.

Si les personnes qui opèrent, directement ou indirectement, pour la Société vérifient ou prennent connaissance de falsifications, lacunes ou omissions de la comptabilité, ou de la documentation comptable, elles doivent le communiquer à leur supérieur hiérarchique et/ou à l'Organe de Surveillance selon le décret législatif italien 231/01.

7. Le conflit d'intérêts

Les administrateurs, cadres, employés, collaborateur et personnes qui travaillent, à tout titre, chez Base doivent exécuter leurs activités en poursuivant les objectifs et les intérêts de la Société, en évitant de se trouver dans des conditions et des activités pouvant être contraires à ces derniers. Par conséquent, toutes le personnes qui travaillent chez Base doivent éviter tout conflit d'intérêt possible, notamment en se référant aux éventuels intérêts personnels ou familiaux qui pourraient influencer l'indépendance de jugement en déterminant quell'est le meilleur intérêt de la Société et la manière la plus appropriée de le poursuivre.

Les situations pouvant créer un conflit d'intérêt comprennent :

- Avoir des intérêts économiques avec un concurrent
- Avoir un deuxième emploi
- Gérer sa propre activité
- Diriger une autre entreprise

Si le Personnel se trouve ou pense de se trouver dans une situation qui représente ou qui génère un possible conflit d'intérêts, il doit le communiquer immédiatement à son supérieur hiérarchique.

Durant les horaires de travail, le personnel ne peut pas effectuer d'autres activités qui ne sont pas congruentes avec ses fonctions et ses responsabilités organisationnelles.

L'utilisation des biens de la Société n'est pas admise pour un usage et un intérêt personnel, sauf dans les cas où cela est expressément prévu par Base et régi par un règlement spécial.

8. La relation de travail

Les ressources humaines constituent un élément indispensable pour l'existence, le développement et le succès de la Société. Le professionnalisme et la fiabilité des employés et des collaborateurs sont des valeurs fondamentales pour la réalisation des objectifs de la Société.

Base prend soin de développer les compétences et d'encourager les compétences et les potentialités de ses employés et de ses collaborateurs afin qu'ils se réalisent pleinement à travers l'atteinte des objectifs, en assurant le respect des points suivants:

- **Égalité d'opportunité d'emploi** : la Société applique une politique d'égalité d'opportunité d'emploi pour tous ses employés : l'embauche se base sur les qualifications professionnelles spécifiques et les capacités de rendement, sans aucune discrimination puisque la sélection et l'embauche s'effectuent selon des critères de compétence et de mérite, sans aucune distinction ethnique, de convictions religieuses, d'orientation sexuelle, d'âge, de descendance, de handicap personnel, d'ancienneté, dans le respect des droits de la personne et des lois et réglementations en vigueur, en accordant une attention toute particulière à la réglementation en vigueur en matière de travail des enfants et d'exploitation du travail. Chez Base, aucune forme de discrimination sur le lieu de travail n'est tolérée. Toute forme de discrimination devra être communiquée au supérieur hiérarchique ou à la Direction Générale.

- **Harcèlement sur le lieu de travail** : Base s'engage à assurer un environnement professionnel libre de toute forme d'intimidation physique ou verbale et de harcèlement en fonction de l'ethnie, sexe, religion, couleur de la peau, pays d'origine, âge, invalidité physique ou psychique, réfugiés de guerre, orientation sexuelle, état civil, ascendance ou nationalité. Il ne sera toléré aucun comportement de harcèlement, déstabilisant ou susceptible d'interférer avec la capacité d'une autre personne à exercer ses fonctions. Toute personne victime de ses formes de harcèlement pourra signaler ces comportements à son supérieur hiérarchique ou à la Direction Générale et/ou la Direction Générale et/ou le Conseil de Surveillance, ou transmettre votre plainte ou suggestion à la Direction Générale et/ou au Conseil de Surveillance, également de manière anonyme, en choisissant d'utiliser le formulaire "Plaintes et Suggestions", ou par toute autre forme qu'ils jugeront la plus appropriée (e-mail, lettre).

9. L'utilisation des biens de la Société

Le personnel de Base est tenu d'utiliser les biens et les ressources de l'entreprise auquel il a accès ou dont il a la disponibilité pour poursuivre les objectifs et les intérêts de la Société : toute utilisation des biens et des ressources de la Société contraire aux intérêts de cette dernière ou dictée par des raisons professionnelles qui ne sont pas liées à la relation de travail avec Base est interdite.

Base fournit à ses employés et à ses collaborateurs tous les biens qui sont nécessaires à l'exécution de leur travail, y compris tous les outils, les téléphones, les ordinateurs, les équipements et les autres accessoires dont le travailleur peut avoir besoin. L'utilisation des moyens électroniques de la Société n'est prévue que dans le but de gérer et d'entretenir les relations d'affaires et non à des fins personnelles.

Base interdit strictement le téléchargement ou la transmission de matériels ou de messages ayant un contenu menaçant, obscène, violent, illégal, immoral, ou un contenu inapproprié, y compris tout matériel lié au jeu, à la pornographie, à la pornographie enfantine, matériel graphique ou langage sexuellement explicite, épithètes ayant un contenu raciste, injurieux ou insultant. Si un employé adopte de tels comportements, il sera soumis à des mesures disciplinaires de la part de la Société.

En outre, il est nécessaire que chaque logiciel utilisé sur les ordinateurs ou à des fins commerciales de la Société soit doté d'une licence. La copie ou l'utilisation de logiciels non autorisés ou « reproduits illégalement » sur les ordinateurs appartenant à Base ou sur d'autres appareils pour gérer des affaires pour le compte de la Société est strictement interdit.

10. Santé et sécurité sur le lieu de travail et protection de l'environnement

Base s'engage à assurer un environnement de travail sûr, sain et productif et n'accepte aucun compromis dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité de ses employés et de ses collaborateurs sur le lieu de travail.

La politique de la Société en matière d'environnement, santé et sécurité vise à protéger le personnel et l'environnement.

Les administrateurs, cadres, employés, collaborateurs et personnes qui travaillent, à tout titre, chez Base sont responsables de la bonne gestion du système santé, sécurité et environnement. Le personnel doit se conformer aux dispositions en la matière et lors de l'exécution de ses activités de travail, il doit opérer de manière à garantir sa propre sécurité et celle de ses collègues.

À ces fins, Base s'engage à respecter les principes suivants :

- Communiquer et diffuser les informations concernant la protection de la santé des travailleurs, la sécurité sur le lieu de travail et la protection de l'environnement aux parties prenantes internes et externes ;
- Promouvoir l'utilisation des technologies les plus avancées afin d'obtenir l'excellence en matière de santé des travailleurs, de sécurité sur le lieu de travail et de protection de l'environnement ;
- Évaluer et réduire l'impact de ses processus/produits sur l'environnement ;
- Utiliser les ressources de façon responsable dans le but d'assurer un développement durable qui respecte l'environnement et les droits des générations futures ;
- Évaluer les risques de blessures ou de maladies professionnelles de façon à les éliminer ou réduire, en se conformant au moins aux lois existantes ;
- Respecter les lois relatives au temps de travail ;
- Impliquer tous les niveaux de l'organisation et tous les employés en

assurant que les responsabilités et les procédures opérationnelles soient définies avec précision, correctement communiquées et bien comprises.

Base s'engage à l'amélioration continue de sa politique et de ses programmes et à implémenter des procédures, des règles et des instructions afin d'assurer que les valeurs exprimées dans cette politique se reflètent dans la conduite de ses employés et de ses collaborateurs.

11. Obligations de communication à l'Organe de Surveillance

Tous les destinataires sont tenus d'informer immédiatement l'Organe de Surveillance s'ils sont au courant de violations, même seulement potentielles, dans le cadre de l'activité de Base, de la loi ou de règlements, du Modèle, du Code Éthique, des procédures internes.

L'Organe de Surveillance s'assurera que la personne qui effectue la communication, si elle est identifiée ou identifiable, ne soit pas l'objet de représailles, de discriminations ni de pénalisations, en assurant, par conséquent, la confidentialité (sauf obligations légales contraires).

12. Mesures disciplinaires

Les règles contenues dans ce Code Éthique, intègrent le comportement que les administrateurs, cadres, employés, collaborateurs et personnes qui travaillent, à tout titre, au sein de la Société doivent respecter, en se conformant également aux règles de diligence ordinaire et aux articles du code civil en matière de relations de travail (art. 2104 et 2105 c.c.).

Chacun est tenu de respecter les indications du présent Code Éthique, car son non-respect représente une violation du « Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle » adopté en vertu de l'art. 6 du décret législatif italien 231/01.

La Société sanctionnera les comportements qui ne sont pas conformes et cohérents aux valeurs et aux principes de ce Code, en se réservant la plus grande protection de ses intérêts en fonction de la gravité des infractions commises, en application du Système Disciplinaire adopté.