

# CODE DE DÉONTOLOGIE

En vertu du décret législatif italien n° 231/2001

---

## Table des matières

1 _ Préambule .....	3
2 _ Notre histoire .....	3
3 _ Notre philosophie .....	3
4 _ Destinataires .....	4
5 _ Obligations des employés et des collaborateurs .....	5
6 _ Principes déontologiques .....	5
6.1 _ Principes déontologiques .....	5
6.1.1 _ Respect des lois et règles de conduite applicables .....	6
6.1.2 _ Équité .....	6
6.1.3 _ Transparence et fiabilité .....	6
6.1.4 _ Honnêteté, équité et bonne foi .....	7
6.1.5 _ Confidentialité .....	7
6.1.6 _ Valeur des individus et des ressources humaines .....	7
6.1.7 _ Respect et protection de l'environnement .....	8
6.2 _ Équité et transparence des informations d'entreprise .....	9
6.3 _ Lutte contre le blanchiment de capitaux .....	10
6.4 _ Protection de la propriété intellectuelle et industrielle .....	10
6.5 _ Prévention des conflits d'intérêts .....	12
6.6 _ Santé et sécurité du lieu de travail .....	10
7 _ Relations internes .....	12
8 _ Relations avec les tierces parties .....	12
8.1 _ Relations avec les clients .....	13
8.2 _ Relations avec les fournisseurs .....	14
8.3 _ Relations avec les Institutions Publiques .....	14
8.4 _ Relations avec la Fonction Publique .....	14
8.5 _ Relations avec les Autorités administratives indépendantes .....	15
8.6 _ Relations avec les autres parties .....	15
8.7 _ Relations avec les organismes sociaux et politiques, et les syndicats .....	16
8.8 _ Communications externes .....	16
9 _ Dispositions finales .....	15
9.1 _ Infractions et sanctions applicables .....	17
9.2 _ Adoption du Code de déontologie et mises à jour relatives .....	17

## 1 \_ Préambule

Le présent Code de déontologie définit l'ensemble des valeurs, règles de conduite et principes de conduite en entreprise reconnus et adoptés par le groupe Sportswear Company, et sur lesquels se fondent tous les processus décisionnels de l'entreprise.

Les règles de conduite ici définies, et dûment respectées par toutes les entreprises du Groupe, contribuent à la mise en œuvre de la politique de Sportswear Company en matière de responsabilité sociale, conformément aux droits de l'Homme fondamentaux et à la dignité humaine, et à veiller à la protection des ressources et du patrimoine environnementaux.

## 2 \_ Notre histoire

L'entreprise Stone Island est née en 1982, par un heureux hasard, comme nous avons plaisir à le raconter...

*« Un jour, nous avons reçu un matériau quelque peu spécial : une bâche épaisse de camion militaire, dont la particularité résidait dans ses couleurs, rouge d'un côté et bleu de l'autre. Qu'est-ce que nous pouvions en faire ? Pour le transformer en vêtement, nous l'avons lavé en machine à l'eau et à la pierre ponce, en cycle longue durée afin de ramollir le matériau et en comprendre la structure ».*

À cette époque, l'entreprise s'appelait C.P. Company, tout comme la marque de ses produits. Et c'est précisément dans ce contexte-là qu'apparaît la marque italienne pionnière des vêtements casual, grâce à la créativité de son fondateur.

Le premier prototype est étonnant, mais ne correspond nullement à l'esprit de C.P. Company, il y est même totalement étranger. L'entreprise décide donc de créer une collection de sept vestes de ce tissu unique en son genre, baptisé « Tela Stella », et de les distribuer sous le nom de **Stone Island**.

L'identité de Stone Island combine une sensibilité maritime, avec des produits rappelant les vieilles toiles cirées rouillées par l'eau de mer, à un caractère militaire, issu de la richesse des recherches entreprises depuis les débuts de la marque. Le nom évoque également l'amour pour la mer et le premier traitement qui fut utilisé pour « traiter » les vêtements. L'écusson, c'est-à-dire l'étiquette brodée en tissu caractérisant les vêtements Stone Island depuis la toute première collection, transpose la légendaire Rose des vents à la manière d'un écusson militaire.

## 3 \_ Notre philosophie

Culture de la recherche, expériences et fonctionnalité constituent les piliers de l'esprit Stone Island depuis ses débuts : une marque de vêtements casual destinée à devenir le symbole d'une recherche extrêmement approfondie autour des fibres et des textiles, appliquée à un design novateur. C'est justement au travers de l'étude des formes et de la « manipulation » des matériaux que Stone Island est parvenue à développer son propre langage afin de repousser saison après saison les frontières de la fabrication des vêtements.

L'étude des uniformes et des vêtements de travail, et l'évolution dont elle a fait l'objet en fonction des nouvelles exigences d'utilisation, devient pour Stone Island le poste d'observation lui permettant de définir un projet dont les vêtements ont plus qu'une simple fonction esthétique.

La force de Stone Island repose également dans sa capacité inégalée à intervenir sur les pièces finies, au travers des expérimentations de teinture et de traitement menées en continu dans le laboratoire de couleurs de Sportswear Company.

Toutes les connaissances et les résultats des expériences de l'histoire de la marque, constituant le patrimoine inaliénable sur lequel se base une grande partie de son savoir-faire, sont conservés dans des archives historiques regroupant les essais et les solutions de teinture et de traitement des textiles développés par toutes les personnes ayant participé avec passion à ce projet.

Un projet qui se concrétise jour après jour en une entreprise devant sa solidité aux fondements éthiques et sociaux s'insinuant dans chacune de ses forces motrices de développement, une entité hautement flexible à la croissance soutenue et continue, à l'image des matières premières qu'elle forme et transforme, sans pour autant sacrifier son identité intrinsèque : **une entreprise à la sensibilité éthique.**

## 4 \_ Destinataires

Compte tenu de ce contexte, toutes les actions, activités, relations et transactions entreprises par le groupe Sportswear Company (dénommé ci-après « l'Entreprise », « Sportswear » et « le Groupe ») dans le cadre de la gestion de ses différentes activités sont fondées sur les principes décrits par la suite dans le présent Code de déontologie.

Le présent Code de déontologie contient les principes fondamentaux du Groupe s'appliquant à quiconque assurant des fonctions de représentation, de gestion ou de direction ou exerçant, dans les faits, les activités de gestion et de contrôle des entreprises du Groupe ou collaborant avec ces dernières, à quelque titre que ce soit, afin d'atteindre les objectifs commerciaux de ces dernières, à tous les employés sans aucune exception, à tous les partenaires (y compris notamment les consultants, agents, représentants, intermédiaires, etc.) et à quiconque entrant en relation commerciale avec le Groupe (dénommés ci-après les « Destinataires »).

Les Destinataires doivent avoir connaissance des dispositions avancées par le présent Code de déontologie et tous les employés de l'entreprise sont également tenus de contribuer de façon active à la stricte application desdites dispositions.

En particulier, les administrateurs des entreprises appartenant au Groupe ont l'obligation de tenir compte des principes énoncés par le présent Code de déontologie au moment de définir les objectifs commerciaux, d'établir des propositions d'investissement et de mettre en œuvre les projets, ainsi que toute autre décision ou action relevant de la gestion des entreprises. De la même façon, les dirigeants et les responsables des postes d'entreprise sont tenus de mettre en œuvre les activités de gestion au sein des Entreprises du Groupe en respectant scrupuleusement les principes précédemment mentionnés, aussi bien en interne, via une cohésion renforcée et un esprit de collaboration réciproque optimisé, qu'à l'égard de toutes les tierces parties établissant une relation de quelque type que ce soit avec le Groupe.

À cet effet, le présent Code de déontologie devra également être porté à la connaissance des collaborateurs et des partenaires commerciaux, ainsi que de toute personne entrant en relation commerciale avec les Entreprises du Groupe.

Par conséquent, Sportswear s'engage à diffuser le plus largement possible le présent Code de déontologie, notamment au travers d'outils d'apprentissage, de formation et de sensibilisation aux contenus du Code.

En particulier, le Code de déontologie et ses éventuelles mises à jour, dans un souci d'efficacité d'application et en fonction des besoins commerciaux et de la législation en vigueur, devront être portés à la connaissance des Destinataires via une diffusion du Code au format papier, ou au format numérique par courrier électronique ou publication sur le site Internet de l'Entreprise.

## **5 \_ Obligations des employés et des collaborateurs**

Les employés du Groupe exercent les fonctions dont ils ont la charge conformément aux principes d'honnêteté, d'intégrité, d'engagement et de rigueur professionnelle, et réalisent les activités qui leurs ont été confiées dans le respect des règles et réglementations en vigueur. Chaque action, transaction, négociation et, de façon générale, toute activité entreprise par les employés Sportswear doit respecter les règles d'équité et de justesse de gestion, de transparence, d'exhaustivité et de véracité des informations, et des procédures d'entreprise.

Toutes les relations entre les employés de quelque niveau que ce soit, aussi bien entre eux qu'avec les tierces parties avec lesquelles ils entrent en contact pour des raisons professionnelles, doivent être régies par les principes de collaboration, loyauté et respect réciproque.

Les employés ont notamment l'obligation de :

- assurer le strict respect des dispositions du présent Code de déontologie en s'abstenant d'adopter tout comportement allant à l'encontre de ces dernières ;
- transmettre au Conseil de surveillance toute information concernant une violation présumée au présent Code de déontologie observée au sein de l'entreprise ;
- apporter leur pleine collaboration aux instructions concernant des infractions éventuelles et/ou présumées au présent Code de déontologie ;
- communiquer aux tierces parties entrant en relation commerciale avec l'entreprise les exigences spécifiées par le présent Code de déontologie, en insistant sur la nécessité de s'y conformer.

Les collaborateurs de Sportswear (y compris entre autres les consultants, agents, représentants, intermédiaires, etc.) et quiconque impliqué dans une relation commerciale avec le Groupe sont tenus de se conformer aux principes du présent Code de déontologie.

Le Groupe s'engage à diffuser le présent Code de déontologie le plus largement possible, notamment via des tableaux d'affichage en libre consultation et des publications sur son site Internet, ainsi qu'à prévoir et appliquer, de façon cohérente, équitable et égale, des sanctions proportionnées en cas d'infractions aux dispositions du Code, et à agir systématiquement dans le respect de toutes les dispositions applicables en matière de contrats de travail.

## **6 \_ Dispositions générales**

### **6.1 \_ Principes déontologiques**

Afin d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixé, le Groupe devra agir dans le respect des principes suivants (ci-après dénommés « Principes ») :

- respect des lois et des réglementations en vigueur dans les pays où Sportswear exerce ses activités ;
- équité envers les employés, collaborateurs et clients ;
- transparence et fiabilité ;
- honnêteté, équité et bonne foi ;
- confidentialité ;
- valeur des individus et des ressources humaines ;
- respect et protection de l'environnement.

Les Principes devant régir toutes les activités de l'entreprise et contribuer au bon comportement des Destinataires sont décrits en détail à la section suivante.

#### **6.1.1 \_ Respect des lois et règles de conduite applicables**

Dans le cadre des activités se déroulant dans l'intérêt de l'entreprise, les Destinataires devront agir conformément aux principes d'équité et de légitimité spécifiées par les règles existantes et aux règles de conduite les plus strictes, notamment à l'égard de la Fonction Publique.

#### **6.1.2 \_ Équité**

En ce qui concerne la gestion des différentes activités commerciales et pour les toutes les décisions à prendre (y compris entre autres le choix des clients/partenaires commerciaux, la gestion du personnel et l'organisation du travail, le choix et la gestion des fournisseurs, les relations avec les collectivités et leurs instances représentatives, etc.), les Destinataires doivent agir avec impartialité dans le meilleur intérêt de l'entreprise au travers de décisions prises avec rigueur professionnelle et répondant à des critères d'évaluation neutres et objectifs.

#### **6.1.3 \_ Transparence et fiabilité**

Les Destinataires devront faire preuve d'un maximum de transparence et de fiabilité dans chacune de leurs activités, actions, transactions et négociations à caractère professionnel et commercial, et de façon plus générale, dans leur comportement au quotidien.

En ce qui concerne la gestion des activités d'entreprise, les Destinataires ont l'obligation de fournir des informations transparentes, véridiques, exhaustives et précises, et de respecter systématiquement toutes les obligations applicables en matière de confidentialité.

Le Groupe a pour ambition de soutenir et de généraliser à tous les niveaux de l'entreprise la culture de contrôle, en sensibilisant les employés à l'importance des systèmes de contrôle interne et du respect des réglementations et des procédures d'entreprise applicables dans le déroulement des activités professionnelles.

En ce qui concerne le déroulement des activités exigées par les législations applicables, l'entreprise apportera sa pleine collaboration aux Organes de contrôle internes et externes via des représentants spécifiquement désignés à cet effet.

#### **6.1.4 \_ Honnêteté, équité et bonne foi**

Dans le cadre des différentes relations établies avec l'entreprise, les Destinataires devront s'abstenir de mener des activités contraires aux intérêts de l'entreprise, et doivent comprendre que la préservation des intérêts du Groupe ne peut en aucun cas justifier des comportements contraires aux Principes du présent Code de déontologie.

L'entreprise est consciente du fait qu'un système de concurrence sain et équitable contribue à

optimiser le développement de ses objectifs commerciaux, et de ce fait est tenue de respecter toutes les règles applicables en matière de concurrence et doit s'abstenir d'adopter et/ou de soutenir des comportements pouvant s'apparenter à une concurrence déloyale.

Toutes les activités doivent se dérouler avec le maximum de soin, de diligence et de professionnalisme possible, dans un esprit de collaboration et de respect réciproque.

Les Destinataires sont tenus de mener leurs tâches avec un engagement proportionnel aux responsabilités qui leurs ont été confiées, en veillant à préserver l'image et la réputation de l'entreprise.

#### **6.1.5 \_ Confidentialité**

L'entreprise reconnaît que la règle de confidentialité constitue un aspect fondamental et impératif à tout type de conduite. Par conséquent, Sportswear Company S.p.A. s'engage à assurer la confidentialité de toutes les informations en sa possession et à ne jamais exploiter les informations confidentielles, sauf en cas de consentement explicite et éclairé, et dans tous les cas dans le strict respect de la législation applicable en matière de protection de la vie privée.

Dans le cadre des différentes relations établies entre l'entreprise et ses partenaires, les Destinataires doivent s'abstenir d'utiliser les informations, qu'elles soient confidentielles ou n'appartenant pas au domaine public, et dont ils ont eu connaissance au bureau/travail, à des fins personnelles ou à d'autres fins que celles associées aux tâches et activités professionnelles qui leurs ont été confiées ou aux activités réalisées dans l'intérêt de l'entreprise.

Aucun employé ou collaborateur ne peut tirer parti en aucune façon que ce soit, de manière directe ou indirecte, personnelle ou financière, de l'utilisation des informations confidentielles, ou divulguer ces informations à des tierces parties, ou encore recommander ou encourager ces dernières à les utiliser.

La divulgation des informations à des tierces parties est exclusivement réservée à des individus dûment autorisés, et ce dans le strict respect des règles et réglementations de l'entreprise.

Sportswear Company S.p.a. applique à la lettre et met à jour régulièrement ses politiques et procédures de protection des informations.

#### **6.1.6 \_ Valeur des individus et des ressources humaines**

Le Groupe reconnaît le rôle crucial joué par les ressources humaines dans la réussite des entreprises. C'est pourquoi le Groupe s'engage à développer et soutenir un environnement professionnel et des comportements sur le lieu de travail basés sur :

- le respect de la dignité et de la personnalité des individus. À cet égard, aucune attitude professionnelle contraire à cet aspect ne sera tolérée ;
- la prévention contre les discriminations et les abus, afin de garantir l'égalité des chances pour tous les intervenants et ainsi un traitement équitable sur la base du mérite ;
- la définition des rôles, des responsabilités, des pouvoirs et de la disponibilité des informations, de façon à ce que chaque membre puisse assumer ses propres décisions pour l'intérêt du Groupe ;
- l'épanouissement professionnel des ressources humaines au travers de formations ponctuelles, dispensées à certains moments de la carrière professionnelle des employés, et continues, destinées au personnel d'exploitation et organisées de façon périodique.

Chacun des employés et des membres de l'entreprise devra :

- s'adresser directement à son responsable hiérarchique ou au Conseil de surveillance s'il/elle souhaite obtenir des précisions sur l'interprétation et l'application des règles décrites dans le présent Code de déontologie ;
- éviter les situations et les décisions pouvant impliquer des conflits d'intérêts réels ou apparents avec le Groupe ;
- informer dans les plus brefs délais son responsable hiérarchique de toute situation susceptible de représenter ou de provoquer une infraction au présent Code de déontologie.

Les règles du Code constituent un aspect fondamental des obligations contractuelles du personnel, en vertu de l'article 2140 du Code civil italien. Tout manquement aux dispositions du Code de déontologie devra faire l'objet d'une évaluation disciplinaire par le Groupe, en vertu de toutes les règles applicables, lequel pourra prononcer des sanctions proportionnelles au degré de gravité des faits avérés.

#### **6.1.7 \_ Respect et protection de l'environnement**

Le Groupe mène ses activités de production, d'administration et de soutien aux entreprises en tenant compte de la nécessité de protéger l'environnement et d'utiliser de façon durable les ressources naturelles dans le respect de la législation actuellement en vigueur en matière d'environnement. En particulier, en ce qui concerne le respect et la protection de l'environnement, le Groupe s'engage à :

- promouvoir des activités et des processus compatibles autant que possible avec l'environnement, en employant des critères et des solutions de haute technologie en matière de préservation de l'environnement, d'efficacité énergétique et d'utilisation durable des ressources naturelles ;
- d'exiger à ses fournisseurs de faire preuve de respect envers le bien-être des animaux et d'adopter des pratiques saines et non cruelles reposant sur les meilleures normes et technologies disponibles ;
- évaluer l'impact environnemental de tous les processus et activités ; collaborer avec les parties prenantes aussi bien internes, par exemple les employés, qu'externes, comme les institutions, afin d'optimiser la gestion des problèmes environnementaux ;
- gérer tous les déchets, produits aussi bien en interne qu'en externe, conformément aux réglementations en vigueur, notamment en matière d'autorisation, d'enregistrement ou de notification tel que requis par la Fonction Publique, tout en s'évertuant à assurer la traçabilité du processus et du contrôle de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement ;
- prendre toutes les mesures nécessaires pour mieux protéger la santé humaine et l'environnement contre les effets nocifs des produits chimiques susceptibles de polluer les eaux souterraines et l'environnement ;
- gérer convenablement toutes les substances portant atteinte à la couche d'ozone en œuvrant en faveur de la protection de l'environnement conformément aux réglementations en vigueur ;
- prendre des décisions en termes de croissance et d'investissement tenant compte des éventuelles conséquences sur le territoire et l'environnement, tout en cherchant à réduire lesdites conséquences.

Le Groupe condamne fermement tout type d'action ou de comportement potentiellement nocif pour l'environnement et le territoire.

## **6.2 \_ Fairness und Transparenz der Unternehmensinformation**

Sportswear a pour ambition de soutenir et de généraliser à tous les niveaux de l'entreprise la culture de contrôle, en sensibilisant les employés à l'importance des systèmes de contrôle interne et du respect des réglementations et des procédures d'entreprise applicables dans le déroulement des activités professionnelles, et ce afin de :

- veiller à ce que les différents processus commerciaux soient à la fois efficaces, efficaces et économiques ;
- garantir la fiabilité et la précision des pièces comptables et la préservation du patrimoine de l'entreprise ;
- assurer la conformité aux obligations comptables et fiscales selon la législation applicable en la matière.

Chaque action, opération ou transaction devra être correctement consignée sur le système comptable de l'entreprise conformément aux critères stipulés par la loi et tout autre principe comptable applicable, et devra être dûment autorisée, vérifiable, légale, cohérente et convenable.

De façon à ce que la comptabilité puisse satisfaire aux critères de véracité, vérité, exhaustivité et transparence spécifiés, chaque opération ou transaction devra être conservée par les Entreprises du Groupe au travers de pièces justifiant avec exhaustivité et concordance les activités s'étant déroulées, et ce afin d'obtenir :

- des pièces comptables précises ;
- une identification immédiate des caractéristiques et des raisons sous-jacentes à chaque transaction ;
- une reconstitution chronologique et officielle simplifiée de chacune des transactions ;
- la vérification des processus décisionnels, d'autorisation et de mise en œuvre, et l'identification des différents niveaux de responsabilité.

Chaque employé et collaborateur devra agir, au mieux de ses capacités, de façon à ce que chaque événement associé à la gestion de l'entreprise soit inscrit correctement et à temps dans les pièces comptables de l'entreprise du Groupe concernée.

Chaque pièce comptable devra refléter avec précision les constatations des pièces justificatives concernées. Par conséquent, chaque employé et collaborateur nommé à cet effet devra s'assurer que toutes les pièces justificatives soient facilement accessibles et organisées de façon logique.

Les systèmes de contrôle interne regroupent toutes les activités de contrôle appliquées par chacune des fonctions commerciales sur leurs propres processus, et destinées à protéger le patrimoine de l'entreprise, à gérer avec efficacité les activités et à fournir avec clarté des informations sur la situation économique et financière du Groupe, ainsi que toutes les autres activités permettant d'identifier et de réduire les risques commerciaux.

En outre, les employés et les collaborateurs sont tenus, dans le domaine de leurs compétences, de conserver et de préserver de façon responsable les actifs d'entreprise associés aux fins d'exploitation, aussi bien matériels qu'immatériels, et de ne pas les exploiter de façon abusive.

### **6.3 \_ Lutte contre le blanchiment de capitaux**

Dans le cadre des différentes relations établies avec le Groupe, les Destinataires ne devront jamais, en aucune manière et en aucune circonstance, être impliqués dans des activités criminelles ou illégales de blanchiment de capitaux.

Avant d'établir des relations ou de stipuler des contrats avec des fournisseurs occasionnels et autres partenaires commerciaux, les entreprises du Groupe et/ou leurs employés/collaborateurs devront s'assurer de l'intégrité morale et de la bonne réputation de leurs homologues.

Le Groupe devra se conformer à toutes les règles et réglementations applicables à l'échelle nationale et internationale en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux.

### **6.4 \_ Protection de la propriété intellectuelle et industrielle**

En vertu du principe de respect des lois, le Groupe devra adhérer à toutes les règles internationales, européennes et nationales applicables en matière de droits de propriété intellectuelle et industrielle.

Les Destinataires devront favoriser et soutenir l'utilisation correcte, à toute fin que ce soit et sous toute forme que ce soit, des marques de commerce, des signes distinctifs et des œuvres de création originale, notamment les programmes et bases de données informatiques, à des fins de protection des droits d'auteur et des droits moraux.

Par conséquent, tout comportement visant d'une manière générale à contrefaire, altérer, dupliquer, reproduire ou distribuer les œuvres de tierces parties, sous toute forme que ce soit et sans en avoir reçu l'autorisation, est strictement interdit.

### **6.5 \_ Prévention des conflits d'intérêts**

Dans le cadre de leurs activités, les Destinataires doivent éviter toute situation où les parties impliquées dans les opérations sont, ou semblent être, en situation de conflit d'intérêts.

Toutes les parties soumises au présent Code de déontologie seront considérées en situation de conflit d'intérêts si jamais elles poursuivent des intérêts autres que ceux du Groupe ou entreprennent des activités susceptibles quoi qu'il en soit d'interférer avec leurs capacités à prendre des décisions dans le seul intérêt du Groupe, ou tirant profit à leur compte des opportunités commerciales du Groupe.

Les Destinataires doivent s'abstenir de se livrer à des activités contraires aux intérêts du Groupe et doivent comprendre que la préservation des intérêts du Groupe ne peut en aucun cas justifier des comportements contraires aux Principes du Groupe.

En cas de conflit d'intérêts avéré, les parties visées par le présent Code de déontologie devront en informer dans les plus brefs délais l'organe de l'entreprise compétent en la matière, et se conformer aux décisions de ce dernier.

### **6.6 \_ Santé et sécurité du lieu de travail**

Compte tenu de l'activité principale du Groupe, les entreprises de ce dernier doivent veiller à ce que les conditions de travail respectent la dignité des individus, et assurer un environnement professionnel conforme aux réglementations applicables en matière de prévention des accidents et d'hygiène/santé sur le lieu de travail.

Elles soutiennent et stimulent une culture de sécurité et de sensibilisation aux risques associés aux activités professionnelles, en invitant tous les employés et collaborateurs, quel que soit leur

niveau, à se comporter de façon responsable et dans le respect du système de sécurité adopté ainsi que de tous les autres processus d'entreprise en faisant partie intégrante.

Le groupe Sportswear s'engage à :

- assurer la sécurité des activités afin de protéger la santé des employés des Entreprises du Groupe et de la communauté entourant leurs sièges respectifs, en alignant les stratégies opérationnelles sur la politique adoptée par l'entreprise en matière de sécurité, de santé et d'environnement ;
- former et informer tous les employés et collaborateurs travaillant dans les bureaux ou les usines appartenant aux Entreprises du Groupe au sujet des risques auxquels ils sont de temps à autre exposés, en veillant à mettre à leur disposition les moyens et les équipements de protection individuelle (EPI) requis par la loi et adaptés à la nature de leurs activités ;
- examiner régulièrement et surveiller en continu l'efficacité et les résultats de son système dédié à la gestion des risques, quels qu'ils soient, de façon à ce que les environnements professionnels soient sûrs et en mesure de protéger l'intégrité du personnel, et d'atteindre les objectifs d'amélioration continue fixés en matière de sécurité, de santé et d'environnement.

Chaque employé, collaborateur ou tout autre intervenant menant une activité professionnelle dans les bureaux, les sites de production ou les boutiques des Entreprises du Groupe, est tenu de contribuer personnellement au maintien de la sécurité et de la qualité de son environnement professionnel, en se conformant rigoureusement au système de sécurité adopté et à l'ensemble des procédures de d'entreprise en faisant partie intégrante.

Par conséquent, tous les employés et collaborateurs, en fonction de leurs postes et de leurs responsabilités, devront :

- contribuer activement au processus d'identification des dangers et des risques associés, ainsi qu'à la sélection et l'application des mesures de contrôle ;
- avoir conscience des conséquences avérées et potentielles de leurs activités et de leur comportement professionnel non seulement sur leur propre santé et sécurité, mais également sur celles de leurs collègues et sur la protection de l'environnement ;
- appliquer toutes les procédures adoptées par Sportswear Company en matière de sécurité au travail ;
- se conformer à toutes les règles et règlements applicables, sans aucune exception.

L'Entreprise considère l'élimination des risques, ou leur remplacement par des risques de moindre degré, comme la première mesure de contrôle applicable. S'il est impossible de mettre cette priorité en œuvre, il sera alors nécessaire de prendre des mesures au travers de solutions technologiques, de procédures et de l'utilisation des équipements de protection individuelle.

## **7 \_ Relations internes**

Le Groupe protège et soutient la valeur suprême de l'être humain, qui ne devra en aucun cas faire l'objet de discrimination pour motifs liés à l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la race, la langue, la nationalité, les opinions politiques ou syndicalistes, ou l'appartenance religieuse.

Sportswear reconnaît également le caractère central des ressources humaines dans sa conviction que la réussite d'une entreprise réside avant tout dans la contribution professionnelle de ses employés et dans l'équité et la confiance mutuelle de l'environnement professionnel. Les ressources humaines constituent un atout précieux et indispensable à son existence et à son développement futur.

Le Groupe reconnaît comme principes fondamentaux à sa philosophie d'entreprise, en phase avec l'organisation internationale à laquelle elle appartient, le respect du travail, la contribution professionnelle et l'engagement de chacun, le respect des opinions différentes, indépendamment de l'ancienneté ou de l'expérience, et la force des idées.

À cet égard, l'Entreprise assure la parfaite égalité des chances à tous ses niveaux, en fonction du mérite et sans aucun type de discrimination.

De leur côté, les employés et les collaborateurs sont tenus de s'engager personnellement et d'agir avec loyauté, en assurant leurs prestations professionnelles et en honorant les engagements conclus auprès de l'Entreprise.

L'Entreprise doit également veiller à ce que l'autorité soit exercée avec équité et intégrité, et à éviter tout abus d'autorité. De façon plus particulière, l'autorité ne devra jamais se transformer en pouvoir dont l'exercice s'effectue au détriment de la dignité et de l'autonomie des employés et des collaborateurs au sens large. Les décisions prises en matière d'organisation du travail devront permettre de protéger la valeur des employés et des collaborateurs.

L'Entreprise devra garantir l'intégrité morale et physique de ses employés et assistants, et veiller à ce que les conditions de travail soient respectueuses de la dignité des individus, et à garantir un environnement professionnel sain et sécurisé. Aucune demande ou menace visant à inciter les individus à perpétrer des actes contraires à la loi et au présent Code de déontologie, ou à adopter un comportement attentatoire aux convictions ou aux préférences morales et personnelles des individus, ne sera tolérée.

En outre, le Groupe, conscient du fait que le professionnalisme constitue une valeur s'obtenant via la pratique, l'expérience et des formations spécifiques, reconnaît l'importance de la contribution offerte par les professionnels disposant d'une haute ancienneté et les encourage à transmettre leurs connaissances et à faire preuve de professionnalisme envers les membres du personnel les moins expérimentés.

Sportswear invite tous ses employés et collaborateurs à améliorer leur professionnalisme et soutient leurs aspirations individuelles, leurs attentes en matière d'apprentissage et leur épanouissement personnel et professionnel.

## **8 \_ Relations avec les tierces parties**

Sportswear accorde une attention toute particulière au développement de relations de confiance avec toutes les tierces parties, qu'il s'agisse d'individus, de groupes ou d'institutions dont les contributions permettent au Groupe de poursuivre correctement sa mission, ainsi que les

collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires commerciaux, Institutions publiques, marchés, organismes politiques et sociaux, et syndicats, dont les intérêts sont susceptibles d'être affectés de façon directe ou indirecte par les activités du Groupe.

Les activités de Sportswear se déroulent dans le respect des principes d'honnêteté et d'équité, et impliquent que tous les employés et collaborateurs intervenant en son nom affichent un comportement honnête, transparent et conforme à la loi dans chacune des relations établies avec le Groupe, avec une tolérance zéro pour la corruption, la conspiration et le favoritisme excessif.

Le Groupe Sportswear, conscient de l'importance des services fournis, veille à préserver la transparence des actions et des comportements.

En particulier, le Groupe s'abstient de recourir à des comportements illégaux et abusifs, y compris les pratiques de corruption, quelles qu'elles soient, afin d'atteindre ses objectifs commerciaux. Par conséquent, il est strictement interdit de donner/promettre, recevoir/accepter, de façon directe ou indirecte, des compensations de quelque nature que ce soit, des cadeaux, avantages économiques ou tout autre avantages en provenance/à destination d'un organisme privé ou public, et/ou de l'organisme qu'il représente directement ou indirectement (y compris les membres de la famille) :

- excédant une valeur modique et se situant au-delà des limites de courtoisie raisonnables;
- susceptibles d'être interprétés comme une tentative d'influencer de façon excessive les relations entre les Entreprises du Groupe et le sujet précédemment mentionné et/ou l'organisme qu'il représente directement ou indirectement, indépendamment de la finalité d'œuvrer en faveur, même de façon exclusive, des intérêts ou des avantages de l'Entreprise seule ou du Groupe.

Aucune procédure susceptible d'être assimilée à une tentative de corruption ne sera justifiable ou tolérable si présentée comme « coutumière » sur le secteur d'activité ou l'activité concernés. Il est strictement défendu d'imposer ou d'accepter des prestations de services ne pouvant être réalisées qu'à condition de compromettre les valeurs et les principes du présent Code de déontologie ou d'enfreindre les réglementations et procédures applicables.

C'est la raison pour laquelle un système de surveillance anti-corruption sera mis en place, avec une attention toute particulière dédiée aux cas de :

- cadeaux et frais de représentation ;
- parrainage ;
- donations/cotisations d'adhésion aux associations à but non lucratif ;
- activités de consulting et de courtage ;
- relations avec les partenaires commerciaux et les fournisseurs.

Les principales branches commerciales sur lesquelles l'entreprise entretient des relations avec les tierces parties sont indiquées ci-après.

### **8.1 \_ Relations avec les clients**

Conformément à ses valeurs fondamentales, chacune des Entreprises du Groupe, consciente du fait que chaque client présente des besoins et des attentes spécifiques et représente quoi qu'il en soit une opportunité de croissance, établit des relations avec sa clientèle selon des principes d'intégrité, d'honnêteté, d'équité, de respect et de confiance réciproques, de professionnalisme, d'indépendance et d'impartialité.

## **8.2 \_ Relations avec les fournisseurs**

De la même façon, les relations entretenues par le Groupe avec ses clients se fondent sur les principes d'équité, d'honnêteté et de professionnalisme, en faveur d'une collaboration continue et d'un rapport solide, inscrite dans la durée et basé sur la confiance réciproque.

Le choix des fournisseurs et la définition des conditions générales d'achat des biens et des services s'effectuent sur la base d'évaluations objectives et impartiales répondant à des critères de qualité, de prix et de garanties proposées.

Les Entreprises du Groupe s'engagent à entretenir les relations avec leurs fournisseurs dans le respect des principes suivants :

- en aucun cas les Entreprises n'approuvent et ne se livrent à des activités de « réciprocité » avec les fournisseurs : les Entreprises du Groupe choisissent et achètent les biens/services qui leur sont nécessaires exclusivement en fonction de la valeur de ces derniers en termes de prix et de qualité ;
- toute négociation avec un fournisseur donné, qu'il soit existant ou potentiel, doit exclusivement porter sur les biens et services faisant l'objet de la négociation ;
- le personnel responsable de l'achat de biens et services ne doit en aucun cas subir de pression de quelque type que ce soit de la part des fournisseurs l'incitant à effectuer des dons de matériaux, produits et/ou sommes d'argent à des organisations de solidarité ou des associations à but non lucratif.

La gestion des engagements et des relations conclus avec les fournisseurs, qu'ils soient existants ou potentiels, devra se dérouler conformément aux principes stipulés par le Groupe en termes de conflit d'intérêts et de gestion des affaires.

## **8.3 \_ Relations avec les Institutions Publiques**

Toutes les relations entretenues avec les institutions publiques, qu'elles soient nationales, européennes et/ou internationales, ainsi qu'avec les officiers publics ou chargés de services publics, organismes, représentants, agents, porte-paroles, membres, employés, consultants, fonctionnaires, Institutions publiques, organismes de contrôle et/ou tout autre Autorité administrative indépendante, devront rigoureusement respecter l'ensemble des législations et réglementations applicables. La gestion des relations précédemment mentionnées est exclusivement réservée aux organes spécifiquement autorisés en vertu de mandats et de procurations valables accordés par chacun des organes administratifs des Entreprises du Groupe.

Les relations du Groupe avec les Autorités judiciaires et de façon générale les Autorités publiques sont toutes fondées sur des principes d'équité, d'exhaustivité et de véracité.

Sportswear devra s'engager à apporter sa pleine collaboration avec transparence et équité lors des échanges, à quelque titre que ce soit, avec les institutions précédemment mentionnées.

## **8.4 \_ Relations avec la Fonction Publique**

Toutes les relations entretenues avec les officiers publics en charge de services publics et ou organismes privés/publics fournissant des services publics (dénommés ci-après « Fonction Publique ») et toutes les relations à caractère public devront systématiquement impliquer le plein respect des dispositions juridiques applicables et des principes de transparence, honnêteté et équité, et ne pourront en aucun cas compromettre l'intégrité et la réputation du Groupe.

Dans tous les cas, la gestion des relations avec la Fonction Publique à un niveau public est exclusivement réservée aux postes de l'entreprise spécifiquement désignés et autorisés en ce sens.

Les Entreprises du Groupe ne devront en aucun cas influencer de façon abusive les décisions des organismes de la Fonction Publique, notamment celles prises par les fonctionnaires négociant ou prenant des décisions pour le compte de cette dernière.

Dans le cas des négociations ou des relations d'affaires avec la Fonction Publique, y compris les relations commerciales, qu'elles se déroulent en Italie ou ailleurs, les Entreprises du Groupe devront s'abstenir de tout comportement allant à l'encontre des principes précédemment spécifiés, notamment :

- proposer ou assigner des opportunités d'emploi et/ou des avantages commerciaux aux membres du personnel de la Fonction Publique impliqués dans les négociations ou les relations, ou aux membres de leurs familles ;
- proposer ou recevoir des cadeaux ou tout autre avantage en nature ;
- fournir de fausses informations ou ne pas notifier les faits importants, si requis par la Fonction Publique.

Il est strictement défendu aux Représentants et/ou employés de Sportswear en relation avec une Fonction Publique, en Italie ou ailleurs, de verser ou d'offrir, directement ou par le biais de tiers, des sommes d'argent ou tout autre type d'avantage de quelque nature ou avantage que ce soit, à des officiers publics, des représentants du Gouvernement, des fonctionnaires ou des employés du secteur privé, en guise de compensation ou de récompense d'un acte effectué dans le cadre de leurs devoirs professionnels ou dans l'intention d'obtenir l'exécution d'un acte qui soit contraire à ces devoirs.

### **8.5 \_ Relations avec les Autorités administratives indépendantes**

Le Groupe s'efforcera de respecter rigoureusement les réglementations telles que définies par les Autorités de surveillance publiques pour le respect des règles applicables aux secteurs associés à ses activités.

Les Destinataires devront se conformer sans exception aux exigences des Autorités administratives indépendantes lors de l'exercice de leurs fonctions relatives et apporter leur pleine collaboration lors des procédures d'instruction.

Afin de garantir une transparence maximale, Sportswear ne devra en aucun cas se trouver en situation de conflit d'intérêts avec des officiers/employés d'une Autorité administrative indépendante ou des membres de leurs familles.

Il est strictement interdit d'offrir des cadeaux afin de bénéficier d'un traitement de faveur de la part des autorités précédemment mentionnées dans le cadre des activités associées au Groupe. Cette disposition s'applique aux cadeaux, c'est-à-dire tout type d'avantage, ayant été promis, ou offerts et acceptés.

### **8.6 \_ Relations avec les autres parties**

Les relations entre les Entreprises du Groupe et les organismes privés, comme par exemple les associations à but non lucratif, devront se dérouler dans le strict respect des dispositions légales applicables et ne pourront en aucun cas compromettre l'intégrité et la réputation de Sportswear.

La gestion des engagements et des relations, de toute sorte que ce soit, conclus avec les

organismes privés sera exclusivement réservée aux postes de l'entreprise et aux membres du personnel spécifiquement autorisés en vertu de mandats et de procédures d'entreprise.

### **8.7 \_ Relations avec les organismes sociaux et politiques, et les syndicats**

Sportswear contribue à la prospérité et à la croissance économique des collectivités dans lesquelles ses Entreprises sont déployées. À cet effet, ses activités se déroulent dans le respect des collectivités locales et nationales, et favorisent le dialogue avec les syndicats et autres instances représentatives.

Les relations avec les partis politiques, les représentants ou les candidats des partis se fondent sur le strict respect des réglementations et des directives générales.

L'Entreprise protège et soutient toutes les initiatives d'ordre culturel, humanitaire, sportif et social, dans la mesure du possible au moyen de subventions en faveur des fondations, institutions, associations et organismes organisant des activités socioculturelles, et de façon plus générale, visant à améliorer les conditions de vie et à diffuser une culture de paix et de solidarité. Ces subventions devront être accordées conformément aux réglementations actuellement en vigueur, et devront être correctement et convenablement documentées.

Sportswear condamne et évite toute relation avec des organismes, associations ou mouvements visant à atteindre, de façon directe ou indirecte, des objectifs criminels ou illégaux, ou tout autre objectif interdit par la loi.

En outre, le Groupe condamne fermement toute implication des Destinataires avec les associations dont les objectifs sont proscrits par la loi et contraires à l'ordre public, et rejette tout comportement destiné ne serait-ce qu'à faciliter la mise en œuvre d'activités ou de programmes visant à commettre des infractions, même dans le but d'en obtenir un avantage.

### **8.8 \_ Communications externes**

Toute divulgation de documents et d'informations concernant les Entreprises du Groupe ou les organismes y étant associés devra rigoureusement respecter les lois et les réglementations en vigueur, ainsi que les pratiques applicables en matière de conduite professionnelle. Dans tous les cas, il sera strictement interdit de :

- divulguer des informations obtenues dans le cadre des affaires et susceptibles d'influer sur les prix ;
- diffuser des affirmations calomnieuses ou pouvant prêter à confusion concernant le Groupe et les autres organismes auxquels les Entreprises du Groupe sont associés dans le cadre de leurs affaires ;
- faire pression afin d'obtenir des faveurs de la part d'organismes d'information publics ou de communication.

Afin d'assurer l'exhaustivité et la cohérence des informations, la gestion des relations entre les Entreprises faisant partie du Groupe Sportswear avec les médias est strictement réservée aux postes à responsabilité.

Le contenu des fiches produits devra être systématiquement documenté ou documentable. Il est strictement défendu de procéder à des affirmations exagérées, à des allégations universelles et hyperboliques, et à des comparaisons impossibles à démontrer et souffrant d'un défaut d'objectivité.

## **9 \_ Dispositions finales**

### **9.1 \_ Infractions et sanctions applicables**

Si jamais un employé ou un collaborateur observe une éventuelle infraction au présent Code de déontologie ou un comportement ne respectant pas les règles de conduite adoptées par les Entreprises du Groupe, il devra en informer sans délai le référent de l'entreprise et/ou les organismes spécifiquement constitués à cet effet conformément à la législation en vigueur. Ces organismes procéderont ensuite à la vérification des infractions présumées, notamment au moyen d'auditions, le cas échéant, de la personne ayant procédé au signalement et/ou de l'auteur présumé.

Le respect des dispositions du présent Code de déontologie constitue un aspect fondamental des obligations contractuelles de l'ensemble des employés des Entreprises du Groupe en vertu de la loi applicable.

Tout violation des dispositions du présent Code de déontologie pourra constituer un manquement aux obligations de la relation d'emploi et/ou une faute disciplinaire, accompagnés de toutes les conséquences juridiques concernées, y compris concernant le maintien de la relation d'emploi, et pourra si besoin conduire au versement de dommages et intérêts.

Aucun Destinataire ne pourra en aucun cas être discriminé ou puni de quelque façon que ce soit pour avoir refusé de se prêter à un acte de corruption, avéré ou éventuel, même si ce refus a entraîné la perte d'une affaire ou des conséquences préjudiciables aux affaires.

### **9.2 \_ Adoption du Code de déontologie et mises à jour relatives**

Le présent Code de déontologie a été approuvé par le Conseil d'administration de Sportswear Company S.p.a. le 28/07/2014.

Toute modification/mise à jour devra être approuvée par le Conseil avant d'être communiquée dans les plus brefs délais aux Destinataires.

Les Entreprises appartenant au Groupe devront, le cas échéant, adapter le présent Code en fonction de leurs caractéristiques propres, en ligne avec leur autonomie de gestion.