

Codice di Condotta



Indice

1 Una parola dalla Direzione 3

2 Comportamenti vietati: 4

- Corruzione
- Pagamenti agevolati
- Registrazioni contabili fraudolente
- Frode e riciclaggio di denaro
- Concorrenza sleale

3 Regole di condotta e guida per situazioni di rischio 7

- Relazione con il cliente all'interno di un contesto contrattuale
- Utilizzo di un fornitore di servizi
- Regali e inviti aziendali
- Conflitti di interesse
- Prevenzione alla frode e al riciclaggio di denaro
- Protezione dei dati personali
- Patrocinio e sponsorizzazione

4 Sistema di segnalazione dei comportamenti scorretti 16

5 Sistema disciplinare - Sanzioni 18

6 Controllo e governance 20

Una parola dalla Direzione



Charles Marcolin

Presidente e Fondatore di Korus Group

L'efficacia ed il futuro del nostro gruppo si basano sulla fiducia e sull'onestà ispirata dai nostri stessi clienti, dipendenti e partner.

Questo per noi è un incentivo che ci portano a rafforzare continuamente la nostra cultura di conformità, integrità ed etica, sia all'interno del nostro Gruppo sei che nei confronti di terzi.

La corruzione, in tutte le sue forme, è contraria ai nostri valori, mina la libera concorrenza e ha un impatto sullo sviluppo economico.

In quanto azienda responsabile, KORUS vieta ai propri dipendenti sotto qualsiasi forma o obiettivo.

Non si tratta solo di un comportamento irreprensibile da parte di ogni singolo dipendente di KORUS GROUP, ma anche di partecipare alla prevenzione della corruzione nell'ambito delle proprie attività.

Questo sistema si basa in particolare sul presente Codice di Condotta, sull'identificazione dei rischi di corruzione e sull'attuazione di azioni preventive. Il Codice di Condotta consente a ciascun dipendente di essere informato su ciò che può o non può fare.

Attraverso questo Codice, il Gruppo si impegna a rispettare i più elevati standard di condotta aziendale. Il Codice incorpora i requisiti della legge italiana sulla trasparenza, la lotta alla corruzione e la

modernizzazione della vita economica (nota come "Sapin 2") che si applicano alla capogruppo e a tutte le sue subordinate.

Questo Codice deve essere un fattore di mobilitazione delle nostre organizzazioni e di miglioramento dei nostri comportamenti.

Il suo obiettivo è garantire a manager e dipendenti di rimanere uniti su valori fondamentali condivisi e aumentando sempre di più questo senso di unione.

Tutti devono fare la sua parte rispettando questo Codice di Condotta, che dovrebbe essere la priorità nel nostro percorso di progresso ed eccellenza.

Comportamenti vietati



Comportamenti vietati

Questo codice definisce i principali comportamenti vietati.

Corruzione

La corruzione è: "l'atto diretto o indiretto di sollecitudine, offerta, dazione o accettazione di una tangente o di un altro vantaggio indebito o la promessa di tale vantaggio, che influisce sul normale esercizio di una funzione o sul comportamento richiesto al destinatario della tangente o del vantaggio indebito o della promessa di tale vantaggio".

Esistono due tipi di corruzione:

- Corruzione attiva, quando la corruzione inizia dal "il corruttore", offrendo o fornendo una somma di denaro o qualsiasi altro corrispettivo o vantaggio in cambio di un servizio.
- Corruzione passiva, quando la corruzione inizia dalla persona corrotta "il corrotto", domandando o accettando soldi o qualsiasi altro vantaggio in cambio di un servizio.

Pagamenti facilitati

I pagamenti facilitati sono piccole somme pagate verso un funzionario pubblico per accelerare l'esecuzione di un'azione amministrativa di routine a cui il pagatore ha diritto. A differenza delle tangenti, questi pagamenti non sono finalizzati a ottenere un vantaggio sleale. Sono intesi come un incentivo per i funzionari pubblici a svolgere i loro compiti, in particolare in relazione al rilascio di un'autorizzazione o di un permesso.

Registrazioni contabili fraudolente

Non saranno tollerati inganni o falsificazioni di registri contabili per nascondere un atto di corruzione, indipendentemente dal Paese o dall'attività in questione.

Frode e riciclaggio di denaro

La frode consiste nell'inganno deliberato per ottenere un beneficio improprio, per aggirare obblighi legali o regole organizzative. Il comportamento fraudolento richiede quindi un elemento fattuale e uno intenzionale, nonché un processo di occultamento dell'atto non autorizzato. In pratica, la frode può essere un'azione o un'omissione.

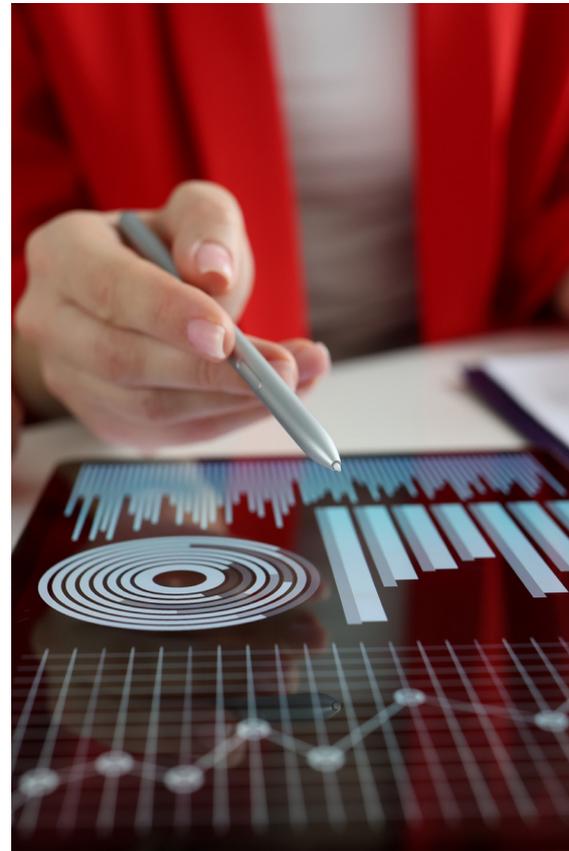
Può manifestarsi in forme diverse:

- Internamente: appropriazione indebita di fondi (fatture false, manipolazione di assegni o contanti, ecc.), furto o distruzione di beni appartenenti all'ente (forniture, attrezzature, dati, ecc.), o false dichiarazioni (note spese fittizie, assenze non dichiarate, indicatori, rapporti o controlli falsificati, ecc.);
- Esternamente: Truffe (frode al momento della registrazione, frode dopo aver cambiato le coordinate bancarie...)

Il riciclaggio di denaro è un reato consiste nel detenere o utilizzare denaro proveniente da attività fraudolente: corruzione, frode fiscale, traffico di droga, ecc.

Concorrenza sleale

Ai sensi degli articoli 81 e 82 del Trattato che istituisce la Comunità europea (Trattato CE), è vietato entrare in accordo con concorrenti cui lo scopo o l'effetto di detto accordo sia quello di fissare i



prezzi, falsare una gara d'appalto, condividere contatti o clienti, limitare la produzione o boicottare un cliente o un fornitore;

La competizione scorretta può presentarsi anche sotto altre forme:

- Deflessione o cattura dei clienti da parte di un dipendente: un dipendente può essere considerato si può considerare che un dipendente stia deviando i clienti del suo datore di lavoro quando si rivolge ai clienti del suo datore di lavoro per conto proprio o per conto di un'altra società.

Ciò si verifica quando:

- Il dipendente ha deliberatamente fatto sì che i clienti del suo datore di lavoro firmassero in più occasioni ordini di sostituzione per un'azienda

Comportamenti vietati

concorrente, di cui intendeva assumere la direzione poco dopo

- Il dipendente sottrae deliberatamente clienti dal suo datore di lavoro a una società concorrente di cui è socio, dalla creazione di questa società fino alle sue dimissioni.
- Denigrare o trasmettere informazioni inesatte o fuorvianti;
- Utilizzare i segni distintivi dell'azienda per creare confusione e attirare i clienti;
- Appropriazione indebita e utilizzo di elenchi o file di clienti;
- Appropriazione indebita di ordini;
- Fare un'indagine sistematica presso i clienti dell'azienda;



Buono a sapersi

Il dipendente che crea una società che svolge un'attività concorrente senza aver informato il proprio datore di lavoro o averne ottenuto il consenso viola l'obbligo di fedeltà. Questo può essere licenziato per cattiva condotta, indipendentemente dall'accertamento di atti di appropriazione indebita di clienti (Cass. soc., 30 novembre 2017, n. 16-14.541).

Comportamento da adottare per evitare situazioni a rischio



Comportamento da adottare per evitare situazioni a rischio

Il presente Codice non intende coprire tutti i contesti aziendali, ma è stato concepito per guidarvi qualora vi troviate di fronte a una situazione nella quale non si è certi del comportamento da adottare. Questi requisiti si applicano a tutti i dipendenti del Gruppo, a tutti i livelli. Lo stesso si aspetta da terze parti che lavorano per società del Gruppo (consulenti, subappaltatori, fornitori, ecc.). In caso di dubbio o se la risposta alla situazione non si trova nel presente Codice di condotta, la linea di condotta corretta da adottare è consultare il Comitato Etico del Gruppo utilizzando il seguente indirizzo e-mail: alerte@korus-group.com



Relazione con il cliente all'interno di un contesto contrattuale

Esiste un potenziale rischio di corruzione ogni volta che qualcuno con potere decisionale decide di farne un uso improprio. In ogni caso, i dipendenti di Korus Group devono utilizzare il buon senso e la vigilanza per evitare di trovarsi in questa situazione.

La negoziazione e l'esecuzione dei contratti non devono dare luogo a comportamenti o fatti che possano essere qualificati come corruzione attiva o passiva, né a complicità in fenomeni di influenza o favoritismo. Nessun pagamento illegale o altra forma di vantaggio può essere effettuato direttamente o indirettamente a un rappresentante del cliente per qualsiasi motivo.

Korus Group si impegna ad adottare tutte le misure per evitare qualsiasi atto di corruzione nell'ambito delle sue attività e garantisce in particolare che,

nell'ambito dei suoi contratti o delle sue relazioni commerciali, sia in Francia che all'estero, non vengano pagati o concessi, direttamente o indirettamente, compensi, facilitazioni o vantaggi di alcun tipo a terzi parti.

Regole di Condotta:

Doveri:

- Essere in grado di dimostrare in ogni momento di agire in buona fede, con prudenza e trasparenza (nel rispetto della riservatezza aziendale).
- Informare i nostri partner commerciali dei nostri standard in modo che si impegnino a rispettarli

Divieti:

- Offrire, accettare o promettere una tangente, o qualsiasi altro vantaggio o pagamento illegale, per influenzare l'esito di una decisione aziendale.
- Accettare pagamenti in contanti o qualsiasi altra somma di denaro non giustificata e non tracciabile.
- Effettuare un pagamento agevolato.

Consigli:

In caso di richiesta di pagamento illegale, possono essere utili le seguenti azioni:

- Spiegare che le regole etiche del Gruppo non consentono di accogliere questa richiesta;
- Ricorda che tale pagamento potrebbe esporre il richiedente, il dipendente e l'azienda a pesanti sanzioni, anche penali;
- Richiedere al richiedente di formulare la richiesta in maniera ufficiale, per iscritto e dichiarando le sue generalità, e di farla controfirmare dal suo superiore; questo dovrebbe scoraggiare il richiedente;
- Informare il responsabile del cliente che questa richiesta può compromettere l'avanzamento del progetto e chiedere di intervenire per porvi fine.

Utilizzo del servizio fornitori

L'utilizzo di un fornitore di servizi

Comportamento da adottare per evitare situazioni a rischio

(subappaltatore, fornitore, consulente, ecc.) per l'esecuzione di determinati servizi è comune, ma può anche essere un modo per nascondere la corruzione. Una remunerazione eccessiva o una fattura sovradimensionata possono far sorgere il sospetto di una commissione occulta. Occorre quindi prestare particolare attenzione.

L'utilizzo di un fornitore di servizi deve essere soggetto a una Due Diligence adeguata alla natura del servizio e alla sua ubicazione. Tale Diligence deve riguardare l'integrità del fornitore di servizi, la legittimità del contratto da concludere e l'adeguatezza del pagamento per il servizio fornito.

Korus Group si impegna a rispettare e far rispettare la legge, in particolare a garantire che le pratiche dei suoi fornitori siano coerenti con gli impegni del Gruppo. In caso contrario, il Gruppo attuerà un piano d'azione correttivo con il fornitore e, in mancanza di un risultato soddisfacente, cesserà ogni rapporto con il fornitore in questione.

Regole di Condotta:

Doveri:

- Trattare tutti i fornitori in modo equo e onesto,
- Assicurarci che le stesse informazioni siano comunicate a tutti i fornitori che partecipano a una gara o qualifiche,
- Garantire che le gare d'appalto, le qualifiche e i contratti siano trasparenti, equi e basati su criteri oggettivi, e che i fornitori siano trattati in modo equo e onesto,
- Informare singolarmente i fornitori selezionati e non, all'interno di un arco di tempo ragionevole,
- Assicuratevi che i servizi del fornitore siano legali e corrispondano a un'esigenza reale

dell'azienda o del progetto, in conformità con le regole interne del Gruppo, per un prezzo coerente con i servizi forniti. Un prezzo anormalmente basso deve attirare la vostra attenzione. I dipendenti del Gruppo devono assicurarsi di non autorizzare espressamente o tacitamente questa pratica,

- Verificare l'idoneità finanziaria e tecnica del fornitore rispetto ai servizi previsti,
- Garantire il rispetto delle disposizioni della Legge n. 75-1334 del 31 dicembre 1975 sul subappalto,
- Nell'ambito della lotta al lavoro non dichiarato, garantire il rispetto delle disposizioni degli articoli L. 8222-1 e D. 8222-5, L. 8254-1, D. 8254-2 e L. 8271-9 del Codice del lavoro.
- Stipulare un contratto con il fornitore di servizi che indichi:
 - Una definizione precisa dei servizi attesi e delle scadenze per il completamento;
 - Una remunerazione ragionevole e adeguata a questi servizi;
 - Metodi di pagamento trasparenti (le fatture vengono pagate sul conto bancario ufficiale del fornitore nel Paese in cui si trova);
 - Un chiaro impegno a rispettare

le regole etiche del Gruppo, con una clausola di risoluzione automatica in caso di violazione delle regole etiche del Gruppo da parte del fornitore di servizi;

- Un diritto permanente di revisione dei servizi forniti.

Divieti:

- Utilizzare una terza parte per svolgere un compito illegale.
- Continuare a lavorare con un fornitore che non soddisfa le nostre aspettative o che non rispetta i nostri valori etici e le regole del Gruppo.
- Pagare i fornitori di servizi senza convalidare la realtà del servizio e senza presentare una fattura.
- Accettare pagamenti in contanti o qualsiasi altra somma di denaro non giustificata e non tracciabile.

Consigli:

La legittimità dell'utilizzo di un fornitore implica che i servizi attesi siano legali e corrispondano a un'esigenza reale dell'azienda o del progetto, in conformità con le sue regole interne, per un prezzo coerente con i servizi forniti.

- L'integrità/reputazione del fornitore deve essere oggetto



Comportamento da adottare per evitare situazioni a rischio

di una ragionevole due diligence, in funzione del rischio che rappresenta. Si raccomanda una ricerca sistematica sui nuovi fornitori;

Regali e inviti aziendali

I regali possono assumere diverse forme e sono generalmente considerati vantaggi o favori concessi senza corrispettivo o compenso. Possono essere oggetti offerti occasionalmente o periodicamente nell'ambito di relazioni professionali, pasti di lavoro, inviti a eventi o mostre, eventi sportivi, viaggi che combinano attività di svago e professionali, condizioni commerciali o di prezzo preferenziali, ecc. Sebbene l'elargizione di doni aziendali sia spesso considerata un atto di cortesia e sia una pratica comune, occorre prestare molta attenzione per garantire che tale pratica non crei un conflitto di interessi o equivalga a un tentativo o a un atto di corruzione.

Korus Group si impegna a combattere la corruzione e i conflitti di interesse rifiutando regali o benefici personali.

Regole di Condotta:

Doveri:

- Rispettare la soglia massima di 50 euro per regali e inviti.
- Le eccezioni a questa regola sono: Pranzi, cene, bevande... giustificati dal tempo e dalla durata degli incontri o dei seminari.
- Inviti a seminari o eventi, giustificati da ragioni professionali,
- Per il suo valore o la sua frequenza, il regalo/invito non deve suscitare dubbi:
 - l'onestà della persona che lo offre;
 - né l'imparzialità del destinatario;
 - o dare adito a sospetti di qualsiasi



tipo, compresi conflitti di interesse; - né può essere interpretato come occultamento di un atto di corruzione.

Il regalo/invito non deve essere visto come una ricompensa per l'assegnazione di un contratto.

- Tenete traccia di questi regali per evitare sospetti in futuro.
- Per regali o inviti di valore superiore a 50 euro, contattare il proprio responsabile.
- Nel caso di regali o inviti ricevuti da parte della stessa persona o entità, il valore viene valutato in base all'importo totale corrispondente ai regali e agli inviti ricevuti o offerti nello stesso anno.
- Siate consapevoli del contesto e del significato di un regalo o di un invito. Non deve implicare alcuna aspettativa di considerazione.

Divieti:

- Dare o Accettare regali sotto

forma di contanti, doni monetari, buoni regalo, sconti, vantaggi di prezzo o ricompense finanziarie.

- Offrire regali o inviti durante i periodi di gara.
- Accettare o offrire un regalo o un invito che sarebbe difficile da giustificare a colleghi, parenti, competitor o ai media.

Consigli:

Prima di offrire o ricevere un regalo o un invito, verificare che si tratti di una pratica autorizzata secondo le regole definite dal Gruppo. Cosa fare in caso di sollecitazione eccessiva o inappropriata? Dovete rifiutare e spiegare:

- che le regole etiche del Gruppo non consentono di rispondere positivamente a questa richiesta;
- che, a norma di legge, tale atto potrebbe costituire un'azione riprovevole ed esporre il richiedente, il dipendente e l'azienda a gravi san-

Comportamento da adottare per evitare situazioni a rischio

zioni, anche penali.

In caso di dubbi sul valore o sull'ammissibilità di un regalo o di un invito, è necessario contattare il proprio responsabile o il Comitato Etico.

Conflitto d'interesse

Un dipendente si trova in una situazione di conflitto di interessi quando ha interessi personali, finanziari o commerciali che possono influenzare l'obiettività delle decisioni che prende o raccomanda, o le opinioni che dà nel corso delle sue mansioni.

Questa situazione può verificarsi, ad esempio, quando il dipendente:

- si impegna in attività extraprofessionali o professionali al di fuori del Gruppo
- ha parenti che lavorano per fornitori (o prestatori di servizi, subappaltatori) della sua direzione/reparto/cantiere.

Questa situazione può essere tale da indurre il dipendente interessato a violare il suo dovere di lealtà nei confronti del Gruppo. Può anche costituire atti preparatori per la corruzione e altri reati correlati.

Korus Group richiede inoltre a tutti i dipendenti di rivelare qualsiasi situazione di conflitto di interessi non appena ne vengono a conoscenza e, per quanto possibile, prima di agire.

Regole di Condotta:

Doveri:

- Informate la vostra direzione se le vostre attività possono creare un conflitto di interessi.
- Nel caso in cui un dipendente

si trovi di fronte a una situazione di questo tipo che lo riguarda direttamente o indirettamente, deve avvertire il proprio responsabile di:

- qualsiasi rischio, sospetto o situazione identificata come conflitto di interessi;
- qualsiasi sollecitazione o comportamento inappropriato che possa creare tale conflitto;
- qualsiasi pressione interna o esterna, minaccia o ricatto.

- Ritirarsi da una procedura decisionale in presenza di un conflitto di interessi reale o potenziale.

Divieti:

- Influenzare l'assunzione, la valutazione del lavoro o la retribuzione di una persona vicina.
- Abusare dell'influenza e delle risorse del Gruppo.
- Trattenere o aiutare a trattenere un'entità per un contratto, nel quale voi o una persona a voi vicina ha un interesse.
- Utilizzare o condividere informazioni riservate sul Gruppo a proprio vantaggio o a vantaggio di una persona vicina.
- Omettere di fornire informazioni su qualsiasi conflitto di interesse, anche potenziale.
- Utilizzare le risorse, il nome, il tempo o le strutture del Gruppo a fini personali.

Consigli:

Per identificare una situazione di conflitto di interessi, chiedetevi:

- Come potrebbe essere percepito da qualcuno al di fuori di Korus Group?
- Vi sentireste a disagio se uno dei vostri collaboratori lo sapesse? Cosa fareste se sapeste che qualcuno del vostro team si trovasse in una situazione simile?
- Voi o qualcuno a voi vicino potrebbe ottenere un beneficio dalla vostra relazione con la terza parte?

- La situazione potrebbe influenzare qualsiasi decisione predate per Korus Group?
- Sentite un senso di obbligo a causa del rapporto con il terzo?
- La vostra relazione con la terza parte potrebbe compromettere la vostra capacità di prendere una decisione nell'interesse di Korus Group?

Se la risposta a una di queste domande è "sì" o "forse", vi trovate in una situazione di conflitto di interessi reale, potenziale o apparente e dovete informare il vostro superiore. Non c'è nulla di male nell'avere un conflitto di interessi: tutti hanno una vita personale. È importante essere consapevoli del conflitto di interessi e informare il proprio manager di riferimento che prenderà una decisione.

Prevenzione alla frode e al riciclaggio di denaro

La lotta alle frodi è un imperativo: le frodi sono costose e danneggiano gli interessi e l'immagine del Gruppo. Può assumere molte forme, colpire qualsiasi organizzazione e qualsiasi settore di attività, e riguardare qualsiasi livello gerarchico. La promozione di una cultura dell'integrità a tutti i livelli dell'azienda e l'implementazione di procedure di controllo attivo sono efficaci nella lotta alle frodi.

Korus Group si impegna a rispettare rigorosamente le leggi e gli standard in vigore in ciascun Paese, in particolare in materia contabile e fiscale, e a vigilare sui flussi finanziari che potrebbero avere un'origine o una destinazione criminale.

Comportamento da adottare per evitare situazioni a rischio

Regole di Condotta:

Doveri:

- Rispettare tutte le procedure interne.
- Identificare le questioni e le attività sensibili alle frodi all'interno delle nostre attività, al fine di mettere in atto procedure di controllo interno efficaci.
- Sensibilizzare colleghi e collaboratori esterni o occasionali sui rischi di frode, specificando le regole da rispettare, nonché i diritti e i doveri di ciascuno.
- Rispettare le norme di sicurezza riguardo all'accesso ai sistemi informativi e non comunicare mai a terzi i propri dati identificativi.
- Assicuratevi di lavorare con clienti, partner o fornitori che hanno attività legittime e il cui denaro non provenga da attività criminali o delinquenziali.
- Siate vigili prima di intraprendere relazioni commerciali con nuovi partner.

Divieti:

- Lasciare un malfunzionamento non trattato e non corretto.
- Permettere che una situazione rischiosa, per vostra negligenza, degeneri in una frode.
- Bypassare una procedura perché "altri lo fanno".
- Partecipare ad una transazione basata su informazioni deliberatamente imprecise, fuorvianti o incomplete.
- Accettare transazioni in contanti oltre il limite legale, che varia da paese a paese.

Consigli:

Mantenere una cultura dell'integrità per prevenire comportamenti fraudolenti (incoraggiare l'onestà e il discernimento). Se vi viene chiesto di agire al di fuori delle consuete procedure interne, chiedete consiglio al vostro



tro superiore o al responsabile dell'etica.

Protezione dei dati personali

La protezione dei dati personali (cognome e/o nome, numero di telefono, indirizzo e-mail, numero di carta di credito, ecc.) mira a proteggere tutte le informazioni relative a persone fisiche direttamente o indirettamente identificabili e a definire le condizioni in cui tali dati possono essere raccolti e trattati. Queste informazioni sono protette da diverse leggi sul diritto alla privacy, in Francia, nell'Unione Europea (compreso il Regolamento generale sulla pro-

tezione dei dati - GDPR) e in altre regioni del mondo.

Regole di Condotta:

Doveri:

- Utilizziamo i dati personali solo se:
 - si era in possesso del consenso della persona
 - è necessario per eseguire un contratto di cui la persona è parte
 - è un obbligo di legge
 - è necessario proteggere la vita della persona
 - si ha un legittimo interesse in tale utilizzo e non si stiano violando i diritti delle persone.
- Spiegare perché si ha necessità di questi dati personali;
- Utilizzare solo i dati realmente necessari;
- Informare le persone sulle

Comportamento da adottare per evitare situazioni a rischio

modalità di utilizzo dei loro dati;

- Consentire alle persone di esercitare i propri diritti: accesso ai propri dati, rettifica, cancellazione, opposizione all'uso dei propri dati;
- Conservare i dati solo per un periodo di tempo limitato, che deve essere conforme alle leggi vigenti;
- Garantire la sicurezza dei dati personali, ossia la loro integrità e riservatezza;
- Stipulare un contratto scritto con qualsiasi terza parte che possa essere coinvolta nel trattamento dei dati personali, dopo essersi assicurati che sia in grado di proteggerli;

Divieti:

- Raccogliere le informazioni "sensibili" (come lo stato di salute, l'origine etnica, la sessualità, le opinioni politiche, le credenze religiose) senza il consenso esplicito dell'interessato o solo se richiesto dalla legge;
- Accedere o memorizzare dati personali senza la necessaria autorizzazione o consentire a terzi non autorizzati di accedere ai dati personali;
- Utilizzare i dati per scopi diversi da quelli per cui sono stati originariamente raccolti

Patrocinio e sponsorizzazione

Il patrocinio è un sostegno finanziario o materiale fornito ad un'opera o ad una persona per l'esercizio di attività di interesse generale, senza la compensazione diretta al beneficiario.

La sponsorizzazione è un sostegno finanziario o materiale fornito da una persona fisica o giuridica a un evento, una persona, un prodotto o un'organizzazione al fine di ottenere un beneficio diretto.

Anche se, a certe condizioni, le attività di sponsorizzazione possono essere una naturale estensione delle attività di interesse generale di Korus Group, esse possono costituire un terreno fertile per atti o tentativi di corruzione.

Oltre a rispettare le procedure applicabili a Korus Group per l'autorizzazione di tali azioni, è necessario verificare che esse non costituiscano di fatto un modo per ricevere o concedere vantaggi indebiti, favorendo operazioni o interessi pecuniari personali.

Esempio di situazione di rischio:

La vostra azienda ha presentato un'offerta e il rappresentante della persona che ha organizzato la gara suggerisce alla vostra azienda di effettuare un'azione di sponsorizzazione a favore di un'istituzione pubblica o privata o di un'associazione presieduta da uno dei suoi amici.

Korus Group si impegna a garan-

tire che tutte le iniziative di sponsorizzazione e patrocinio siano in linea con la sua politica contro la corruzione e il traffico di influenze.

Regole di Condotta:

Doveri:

- Ottenere l'autorizzazione della Direzione generale per qualsiasi proposta di donazione/patrocinio/sponsorizzazione.
- Formalizzare per iscritto e documentare qualsiasi donazione/patrocinio/sponsorizzazione. Ad esempio, occorre specificare l'identità del beneficiario e l'uso previsto della donazione/monopolio/sponsorizzazione.
- Stabilire una valutazione e un follow-up della donazione/sponsorizzazione da parte del dipendente interessato con il suo responsabile.
- Verificare che tali operazioni siano conformi al principio di integrità e alla politica di Korus Group, in particolare assicurando che la sponsorizzazione



Comportamento da adottare per evitare situazioni a rischio

o il patrocinio in questione:

- venga stipulato con una terza parte la cui reputazione è stata preventivamente verificata;
- non si concluda in presenza di un conflitto di interessi;
- non favorisca influenze o interessi pecuniari personali o extraprofessionali;
- non costituisca un vantaggio indebito.
- Agire e comunicare in modo trasparente.
- Integrare il più possibile i propri dipendenti e clienti nelle attività di sponsorizzazione.

Divieti:

- Dimenticate che l'azione che state sostenendo non deve, in nessun caso, andare a vantaggio dei vostri interessi personali.

Consigli:

- Le leggi anticorruzione vietano l'offerta di donazioni/sponsorizzazioni a terzi allo scopo di ottenere un vantaggio improprio o un'influenza indebita su qualsiasi azione ufficiale.
- Le circostanze dell'utilizzo della donazione/sponsorizza-

zione, l'importo del sostegno, la frequenza dell'utilizzo del sostegno non devono dare adito a dubbi:

- l'onestà della persona che lo offre;
- l'imparzialità del destinatario;
- ispirare sospetti di qualsiasi tipo;
- essere interpretato come occultamento di un atto di corruzione.
- Occorre inoltre prestare attenzione al contesto/circostanze: le donazioni/sponsorizzazioni dovrebbero essere evitate quando l'azienda sta per concludere un contratto con la direzione/il dipartimento/il laboratorio a cui appartiene il richiedente.
- Le donazioni/sponsorizzazioni non devono essere viste come una ricompensa per l'assegnazione di un contratto.



Comportamento da adottare per evitare situazioni a rischio

Per riassumere

Doveri:

- Accettare un regalo o un invito da un venditore per assicurarsi il rinnovo del contratto;
- Offrire o fare un regalo o un invito a un cliente o a un suo rappresentante per assicurarsi il rinnovo di un contratto;
- Offrire o accettare un regalo o un invito in cambio di un'azione impropria (ad esempio, non si deve accettare un regalo in cambio di informazioni strategiche in una gara d'appalto);
- Suggestire l'assunzione di una persona vicino ad un superiore per ottenere vantaggi indebiti;
- Non divulgare le violazioni effettive o potenziali del presente codice di condotta anticorruzione o di qualsiasi legge o regolamento anticorruzione applicabile;
- Incitare una terza parte a violare il presente Codice di Condotta anticorruzione o qualsiasi legge o regolamento anticorruzione applicabile;

Divieti:

- Rispettare rigorosamente il presente Codice di Condotta anticorruzione del Gruppo nelle proprie attività;
- Controllare che i regali o gli inviti che offrite o ricevete siano senza alcun secondo fine;
- Verificare che i pagamenti effettuati in contanti, assegni o bonifici siano conformi alle procedure finanziarie stabilite;
- Registrare le informazioni relative a ciascun accordo in modo accurato, equo e tempestivo;
- Segnalate immediatamente al vostro superiore e, se necessario, al Comitato Etico, qualsiasi voce errata o fuorviante, qualsiasi accordo non registrato e qualsiasi offerta di accordo fatta in cambio di un'azione impropria;
- Rispettare la politica di valutazione da parte di terzi e prestare particolare attenzione alla scelta dei partner;
- Ricordate che non siete soli e rivolgetevi al vostro superiore, al vostro responsabile legale e, se necessario, al responsabile dell'etica per qualsiasi domanda o assistenza in questo ambito.

Sistema di segnalazione dei comportamenti scorretti



Sistema di segnalazione dei comportamenti scorretti

In conformità agli articoli 6 e a seguire della legge n. 2016-1691 del 9 dicembre 2016 sulla trasparenza, la lotta alla corruzione e la modernizzazione della vita economica (legge "Sapin II"), Korus Group ha istituito un sistema di allerta interno.

Lo scopo di questo sistema è quello di consentire la raccolta riservata di segnalazioni di comportamenti o situazioni contrarie al presente codice di condotta da parte dei dipendenti di Korus Group.

Korus Group incoraggia la segnalazione di qualsiasi sospetto di comportamento inappropriato, non etico o illegale da parte di un altro dipendente del Gruppo.

Se un dipendente ritiene che una disposizione legale, convenzionale o regolamentare, o le presenti norme non siano rispettate o stiano per esserlo, deve segnalarlo via e-mail al Responsabile del Comitato Etico utilizzando il seguente indirizzo di posta elettronica: alerte@korusgroup.com.

La relazione deve essere fatta in buona fede e in modo disinteressato, deve essere precisa e deve indicare in particolare:

- Le pratiche o le situazioni contrarie al Codice di Condotta.
- I nomi di tutte le persone coinvolte nelle pratiche identificate.
- I contatti dell'autore della segnalazione per poterlo contattare, fermo restando che queste informazioni non verranno divulgate e che solo il referente etico ne sarà a conoscenza.

Il Funzionario responsabile dell'etica si impegna a trattare tutti i fatti che gli vengono comunicati come riservati. Farà tutto il possibile per garantire che l'identità dell'informatore non venga

rivelata. Ogni dipendente deve sentirsi libero di condividere le proprie preoccupazioni senza temere ritorsioni. Korus Group non tollererà ritorsioni nei confronti di chi segnala in buona fede una cattiva condotta reale o sospetta. "Segnalare in buona fede" significa agire senza intenti maliziosi o disonesti. In ogni caso, non è tollerata la trasmissione di informazioni false. L'informatore deve essere personalmente a conoscenza dei fatti che segnala.

Sanzioni applicabili:

- Il reato di ostruzione alla procedura di segnalazione è punibile con un anno di reclusione e una multa di 15.000 euro (articolo 13 della legge I SAPIN II).
- Il mancato rispetto della riservatezza (autore, persona interessata, informazioni raccolte) della procedura di segnalazione è punibile con 2 anni di reclusione e 30.000 euro di multa (articolo 9 della legge SAPIN II).
- Abuso del sistema di whistleblowing è punibile con una sanzione disciplinare che può arrivare fino al licenziamento.



Sistema disciplinare - Sanzioni



Sistema disciplinare - Sanzioni

Il presente Codice di Condotta deve essere considerato come un'aggiunta ai regolamenti interni delle società del Gruppo.

L'adesione a questo Codice è una condizione di impiego per tutti i dipendenti delle società del Gruppo, che non tollereranno alcuna violazione. Il Codice viene distribuito a tutti i dipendenti, in particolare attraverso la rete Intranet.

- Ammenda 5 volte superiore a quella prevista per le persone fisiche
- Esclusione dagli appalti pubblici per 5 anni
- Danni economici, di immagine e di reputazione per il Gruppo

Qualsiasi azione intrapresa in violazione del presente Codice di condotta anticorruzione può comportare un'azione disciplinare. Si tratterebbe di una condotta scorretta tale da giustificare l'applicazione di sanzioni disciplinari, fatti salvi i procedimenti che possono essere intrapresi dall'azienda.

Le sanzioni e i procedimenti appropriati sono quelli previsti dalla legge applicabile al dipendente interessato e vengono adottati in conformità con le procedure legali applicabili e in particolare con i diritti e le garanzie applicabili al dipendente interessato.

Tali sanzioni potrebbero, in particolare, in conformità alla legge applicabile, includere il licenziamento per cattiva condotta e le richieste di risarcimento danni su iniziativa di Korus Group.

Qualsiasi azione intrapresa in violazione delle leggi e dei regolamenti anticorruzione può anche comportare sanzioni disciplinari e penali per il dipendente interessato e sanzioni penali per il datore di lavoro.

Per il dipendente coinvolto nella corruzione:

- Fino a 5 anni di reclusione e 500.000 euro di multa (articolo 445-1 del Codice penale).
- Privazione dei diritti civili
- Sanzioni disciplinari fino al licenziamento.

Per la società interessata:

Controllo e governance



Controllo e governance

Responsabilità del dipendente:

I dipendenti di Korus Group sono direttamente interessati dal presente Codice e devono

- rispettare le disposizioni del presente Codice di condotta,
- Adottare in ogni momento un comportamento conforme alla legge e agli interessi di Korus Group
- Verificare che le decisioni, le azioni e le raccomandazioni sono conformi con le leggi e le regole del Gruppo, in particolare quelli previsti dal presente Codice di Condotta.

In caso di dubbi sulle azioni da intraprendere, i dipendenti possono sottoporre la questione al Comitato Etico, che emetterà un parere entro otto giorni di calendario dalla segnalazione.

Ruolo del Manager:

Il Manager è responsabile della diffusione del presente Codice di Condotta per tutti i dipendenti sotto la sua autorità.

Fornisce inoltre assistenza e consulenza ai dipendenti che gli chiedono o sollevano dubbi sulla corruzione, sul traffico di influenze e sull'etica in generale.

Comitato Etico:

Il Comitato Etico è composto dai direttori dei dipartimenti Risorse umane e Legale.

Si occuperà di tutte le segnalazioni che gli verranno comunicate al fine di garantire la tutela degli interessi di Korus Group. Può proporre alle gerarchie interessate qualsiasi sanzione o misura adeguata per porre fine alle disfunzioni riscontrate.

Contatto:alerte@korusgroup.com



Sede Legale

139 Zone d'Activité du Vercors,
38140 La Murette

www.korusgroup.com