



» CODICE DI CONDOTTA

GRUPPO PCM

Il Codice di Condotta definisce il nostro modo di perseguire comportamenti conformi ed etici e si applica al Gruppo PCM nella sua globalità. Il Codice di Condotta riguarda ognuno di noi, tutti i dipendenti e le società del Gruppo PCM. Il Codice deve essere condiviso e rispettato da tutti, in quanto è la strada per il miglioramento e l'eccellenza.

Queste regole di condotta devono indirizzare ognuno di noi nelle funzioni quotidiane. Queste regole vi aiuteranno a determinare il comportamento da avere in situazioni concrete, con riferimenti a principi chiari e precisi.

Cari colleghi,

La nostra presenza in più di venti paesi nel mondo e le nostre forti ambizioni di crescita, rendono necessario per il nostro Gruppo l'implementazione di regole e principi comuni, cosicché i nostri valori: Impegno, Rispetto, Eccellenza siano conosciuti, capiti e condivisi da tutti.

Lo sviluppo del nostro Gruppo non può essere raggiunto senza il coinvolgimento di tutti i dipendenti. Integrità professionale, lealtà e etica da parte di ognuno di voi saranno la garanzia di successo che dobbiamo condividere e preservare.

Nell'ambito del nostro approccio ad un continuo miglioramento, il codice etico che condivideremo da ora in poi, ha lo scopo di essere un fattore decisivo della nostra organizzazione, un miglioramento dei nostri comportamenti e rispetto dei valori essenziali del nostro Gruppo.

Lo scopo è inoltre di sottolineare e formalizzare in maniera semplice alcuni principi di azione, applicati da tutti da sempre.

Queste regole devono fare da guida ad ognuno di noi nel corso delle funzioni quotidiane. Esse vi aiuteranno a determinare il giusto comportamento di fronte a situazioni concrete, con riferimenti a principi chiari e precisi.

Questo sommario è a complemento di regole, obblighi e leggi di tutti i paesi in cui il nostro Gruppo opera e dai quali l'inadempienza risulterebbero, come tutti sanno, insanzioni legali.

Questa pubblicazione evolverà nel tempo, per considerare i cambiamenti nel nostro Gruppo e nel mondo, reagendo in tal modo ai nuovi requisiti necessari per la condotta delle nostre attività.

Il Codice di Condotta riguarda ognuno di noi, tutti i dipendenti e le società del Gruppo PCM. Il Codice deve essere condiviso e rispettato da tutti, in quanto è la strada per il miglioramento e l'eccellenza.

La Direzione PCM

**1 DIFESA DEI DIRITTI
FONDAMENTALI06**

**2 RELAZIONI ALL'INTERNO
DEL GRUPPO07**

I nostri dipendenti07
 Relazioni all'interno del Gruppo .07
 Condizioni lavorative07
 Anti discriminazione07
 Molestie e rispetto reciproco08
 Relazioni industriali08
 Orario lavorativo08
 Rispetto per la vita privata09
 Direzione09
 Formazione e trattamento equo 09

3 CONFORMITÀ10

Prefazione10
 Relazioni con partner esterni e
 concorrenti11
 Regole sull'etica d'impresa11
 Linee guida anti corruzione e anti
 concussione12
 Controllo sull'esportazione12
 Lotta contro il finanziamento al
 terrorismo e il riciclaggio di denaro
 sporco13
 Prevenzione di insider trading ...13
 Conflitto di interessi13
 Regali e altri benefici14
 Pasti e intrattenimento14
 Contributi a organizzazioni
 politiche e/o religiose da parte
 e per conto del gruppo PCM15
 Servizi di intermediari a
 pagamento15

Linea di condotta sull'acquisto
 responsabile15
 Segnalazioni di violazione del
 codice/dispositivi di allarme.....16

**4 RISPETTO DEL CODICE E
SANZIONI DISCIPLINARI....16**

**5 RELAZIONI CON I
CLIENTI17**

Prestazioni dei prodotti e dei
 servizi17
 Riservatezza delle informazioni su
 clienti e fornitori17
 Riservatezza delle informazioni
 riguardo il Gruppo18

**6 RISPETTO PER GLI
AZIONISTI19**

Protezione ed uso corretto dei beni
 del Gruppo19
 Opportunità e risorse del
 Gruppo20

**7 RESPONSABILITÀ
SOCIALE21**

8 AMBIENTE21

» Lo scopo di questo Codice di Condotta (“Il Codice”) è quello di stabilire un insieme di principi fondamentali che si applichino all’intero Gruppo, derivati dai valori di PCM¹. L’adesione a questi principi assicurerà che tutte le persone all’interno del Gruppo PCM condividano una struttura di riferimento comune.

Il Codice non ha lo scopo di fornire una lista dettagliata ed esaustiva di tutti i regolamenti che governano l’attività delle società del Gruppo PCM e dei loro dipendenti in tutti i paesi in cui il Gruppo opera. Ogni persona, con intelligenza e responsabilità personale è singolarmente responsabile di aderire al Codice, che può essere usato come uno strumento di decisione, quando ve ne sia la necessità. Il Codice si prefigge lo scopo di dirigere l’attenzione al contesto nel quale si svolgono le nostre attività quotidiane.

I dipendenti devono garantire di eseguire tutte le attività del Gruppo per le quali sono responsabili in accordo con la legislazione locale inerente, i regolamenti, gli accordi e gli impegni e in accordo con i principi di qui sotto.

Il Codice non è inteso come sostituzione delle leggi e regolamenti nazionali e internazionali in vigore nei paesi in cui

1- Per i bisogni del Codice, i termini “PCM”, “Gruppo PCM”, “Gruppo”, “Aziende del Gruppo” riguardano PCM S.A. e le aziende che sono considerate come delle filiali consolidate da PCM S.A. contabilmente, ovvero l’insieme delle aziende controllate direttamente o indirettamente da PCM S.A. ai sensi dell’articolo 233-16 del Codice di Commercio francese.

il Gruppo opera, ma è concepito per enfatizzarli al fine di assicurare che siano correttamente applicati nel contesto delle attività lavorative.

Il Codice rappresenta lo standard minimo che deve essere applicato in tutte le entità del Gruppo. Queste entità hanno comunque la libertà di aggiungere altre regole o principi di condotta che sono più dettagliati e/o adatti allo specifico settore o ambiente regolatorio, etico e di lavoro nei paesi in cui operano (definiti come “SBU or clusters conduct charters”).

Questi “charters” non possono contraddire il Codice di Condotta del Gruppo. Il Gruppo PCM può anche adottare e distribuire regole di condotta professionale specifiche in aggiunta al Codice, ogni qual volta ciò sia ritenuto necessario, purché esse non contravvengano regolamenti internazionali o locali.

I principi enunciati in questo documento sono validi per tutte le società parte del Gruppo PCM e tutte le società coinvolte nelle attività del Gruppo. Sono validi per la direzione² e i dipendenti delle società del Gruppo – il termine “impiegati” include dipendenti temporanei o interinali – e per gli agenti e rappresentanti di PCM. Allo stesso modo il Gruppo esige che partner commerciali, consulenti, liberi professionisti e lavoratori volontari utilizzati agiscano secondo i principi del Codice. Il Gruppo distribuirà e renderà disponibili la versione aggiornata

in Inglese, Arabo, Cinese, Russo, Francese ed Italiano.

I dipendenti sono tenuti a conoscere i principi del Codice e ad applicarli negli impegni quotidiani. Questo include mantenere un comportamento consono all’ambiente di lavoro, rispettare le altre persone e aderire ai valori del Gruppo. I direttori dei clusters del Gruppo sono responsabili della circolazione e implementazione del codice. Il Comitato Strategico del Gruppo (Group Strategic Committee, GSC) si riserva il diritto di controllare che queste direttive siano seguite.

Nel caso che i dipendenti abbiano domande o dubbi a proposito dell’interpretazione dei principi del Codice, o siano preoccupati da una possibile violazione del Codice, o abbiano incertezze o dubbi su come comportarsi in determinate situazioni, o se il Codice dovesse risultare incompleto o inaccurato in alcune circostanze, sono invitati a consultarsi con il Dipartimento Risorse Umane della loro società o, se non fosse possibile, con il Direttore e/o con il loro superiore diretto. Tali discussioni saranno considerate altamente confidenziali.

2- Il termine “direzione” si riferisce ai componenti degli organi amministrativi, esecutivi e direttivi delle società del Gruppo PCM.

PCM si prefigge lo scopo di condurre le sue attività in maniera onesta e imparziale e in adempimento non solo a legislazione, regolamenti e accordi in vigore in tutti i paesi in cui opera, ma anche con i principi definiti nel Codice.

E' importante che il Codice sia applicato continuamente nel contesto delle relazioni del Gruppo con i suoi dipendenti, partner esterni, concorrenti, clienti, azionisti e la società civile in generale.

1

DIFESA DEI DIRITTI FONDAMENTALI

Il rispetto dei valori universali e i diritti umani è di fondamentale importanza per il Gruppo PCM.

Il Gruppo ha quindi lo scopo di promuovere:

- i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- i principi fondamentali e i diritti sul lavoro dell'International Labour Office (ILO), specialmente per quanto riguarda l'abolizione del lavoro minorile, del lavoro forzato e obbligatorio e della tratta di persone e schiavitù moderna;
- le nuove linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) per società multinazionali;
- i principi dell'United Nations Global Compact.

Il Gruppo esige che i dipendenti e i partner esterni¹ sostengano questi principi fondamentali, specialmente quelli enunciati nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e dall'ILO, insieme ai regolamenti locali relativi all'occupazione e alle condizioni lavorative. Il Gruppo si impegna a rispettare le normative sul lavoro, dovunque esso operi.

Il Gruppo sostiene i principali documenti internazionali in vigore al momento, compresi quelli prodotti da ILO, OECD e United Nations Global Compact. Ogni dipendente deve rispettare tutti questi diritti fondamentali e non fare nulla che possa compromettere questi impegni – in particolare quelli che riguardano la libertà di associazione, il rispetto per la vita, il divieto di lavoro forzato o minorile e la prevenzione di discriminazione sull'ambiente di lavoro – in conformità con le regole stabilite da ILO.

¹ Il termine "partner esterni" si riferisce principalmente ai fornitori, distributori, subappaltatori, franchisors e franchisees del Gruppo e ad autorità governative e locali.

2

RELAZIONI ALL'INTERNO DEL GRUPPO

I nostri dipendenti

Il Gruppo si impegna ad essere un'impresa socialmente responsabile in tutte le sue attività, per favorire l'impegno, la motivazione e la creatività che sono essenziali per il successo del Gruppo.

» Il Gruppo incoraggia relazioni tra colleghi basate su cortesia, considerazione, riconoscimento e riservatezza.

I dipendenti sono tenuti a comportarsi onestamente ed indirizzati dagli interessi del Gruppo. I dipendenti devono evitare atteggiamenti denigratori.

Relazioni all'interno del Gruppo

PCM cerca di garantire che le relazioni tra le diverse entità diano priorità a trasparenza ed equilibrio.

In particolare il Gruppo cerca di garantire che le informazioni che esse forniscono siano accurate, oneste e, quando hanno relazioni di affari, che mantengano la vigilanza per mantenere lo stesso livello di onestà nei confronti di clienti, fornitori e partner esterni.

Nell'interesse del Gruppo le entità

devono implementare tutti i controlli che rendano possibile evitare controversie. Qualora una vertenza non può essere evitata, è doveroso ricercare una soluzione equa, avendo tutte le parti spinte da spirito conciliatorio, con trasparenza e buona fede.

Condizioni lavorative

Il Gruppo PCM presta particolare attenzione alle condizioni lavorative dei suoi dipendenti.

Il Gruppo si impegna ad ottemperare alle legislazioni su salute e sicurezza sul luogo di lavoro e a prendere ogni precauzione ragionevole per mantenere un ambiente di lavoro sicuro e salutare per tutti. In qualunque situazione dove la vita o la salute di un dipendente siano in pericolo, il Gruppo riconosce il valore di fermare l'attività lavorativa, dove questo sia consentito dalla legge.

Il Gruppo compie ogni sforzo per ridurre rischi alla salute e occupazionali. Il Gruppo si impegna a fornire informazioni sufficienti ai dipendenti per completare i loro compiti e a garantire relazioni industriali efficienti, cosicché tali situazioni possano essere risolte localmente.

Anti discriminazione

» Il Gruppo PCM si impegna a trattare tutti i suoi dipendenti equamente, e a mantenere rapporti di lavoro equi.

Il Gruppo si oppone a tutte le forme di discriminazione basate : origine, stile di vita, età, sesso, opinioni politiche o religiose, affiliazione a sindacati o disabilità.

Il Gruppo ritiene che le società debbano essere entità laiche, ed è perciò neutrale nei confronti di ogni religione. Il Gruppo rispetta le credenze, opinioni e pratiche religiose dei suoi dipendenti, posto che esse non influenzino negativamente l'organizzazione interna e le operazioni del Gruppo. Per quanto riguarda l'osservanza di festività religiose, il Gruppo fonda la sua linea di condotta sulle leggi dei diversi paesi in cui opera.

Il Gruppo rispetta gli impegni dei suoi dipendenti che, come cittadini, partecipano alla vita pubblica. Il Gruppo mantiene comunque una posizione neutrale in ambito politico. Tutti i dipendenti devono evitare, per una questione morale, di coinvolgere il Gruppo e le sue entità in tali attività e non possono rendere noti i loro legami con il Gruppo.

Non sarà tollerata alcuna discriminazione da parte di qualunque dipendente nei confronti di qualunque altro dipendente.

Molestie e rispetto reciproco

Il Gruppo proibisce tutte le forme di coercizione mentale e fisica e di punizioni corporali per scopi disciplinari, e tutte le forme di molestie. Comportamenti inappropriati e commenti di natura sessuale sono proibiti.

Atti degradanti, violenza e linguaggio abusivo non sono consentiti in alcuna situazione lavorativa.

Il Gruppo riconosce l'importanza del rispetto reciproco tra dipendenti, indipendentemente dal loro livello di responsabilità, e chiede a tutti i dipendenti di essere considerevoli in termini di linguaggio e azioni nei confronti di altri.

Questi principi valgono per tutti i dipendenti e i dirigenti, che devono guidare con l'esempio.

Relazioni industriali

Il Gruppo riconosce l'interesse di avere rappresentanti dei dipendenti eletti liberamente che dialoghino regolarmente con la direzione a proposito di salute e sicurezza, condizioni lavorative e cambiamenti organizzativi che possono influire sul loro lavoro.

In tutti i paesi, il Gruppo si attiene alle (se presenti) leggi che permettono ai dipendenti di organizzarsi e formare le loro organizzazioni rappresentative. Si garantisce accesso a tali rappresentanti alle aree di lavoro e ai dipendenti.

Orario lavorativo

Il Gruppo si impegna a rispettare il contesto legale che regola l'orario lavorativo e il diritto al riposo settimanale.

Rispetto per la vita privata

» Il Gruppo PCM rispetta assolutamente la privacy dei suoi dipendenti. Il Gruppo si impegna ad assicurare la confidenzialità di ogni informazione personale relativa ai dipendenti di cui venisse in possesso. Tali informazioni devono perciò essere conservate in completa sicurezza ed il suo uso ristretto.

Le entità del Gruppo sono responsabili di stabilire procedure, conformi con le normative nazionali vigenti, per proteggere le informazioni confidenziali dei dipendenti, e di fornire i dati necessari alle organizzazioni pertinenti.

I dipendenti che abbiano domande o necessitino ulteriori informazioni su questo proposito possono contattare la persona incaricata di trattare con l'autorità locale sulla privacy.

Pertanto, ogni persona che, nel corso dei suoi compiti, tratta dati personali relativi ai dipendenti deve assicurarsi di collezionare solo quei dati che sono necessari per le operazioni dell'azienda e conservarli con la massima sicurezza, in conformità con le linee di condotta del Gruppo. Tale persona deve inoltre assicurarsi che i dati siano inoltrati solo a persone autorizzate e solo quando necessario, e che i dati non possano essere visionati da persone esterne al Gruppo, con l'eccezione di casi dove ciò sia necessario per motivi legali.

Direzione

Il Gruppo si impegna a garantire il massimo sforzo affinché tutti i dipendenti siano rispettati come persone durante l'attività lavorativa. Questo si realizza tramite un approccio direzionale che incoraggia i dipendenti a prendere responsabilità e ad usare la loro iniziativa e, per quanto possibile, aiutandoli a realizzarsi professionalmente.

» Il lavoro di squadra è uno degli elementi unificanti della cultura aziendale del Gruppo. Il Gruppo pertanto cerca innanzitutto di promuovere il lavoro di squadra aiutando a stabilire e mantenere un ambiente di lavoro produttivo e di alta qualità.

Tutti i dirigenti devono pertanto dare l'esempio nelle loro attività quotidiane e incoraggiare una condotta etica. I singoli dipendenti devono essere avveduti nei confronti del loro cerchio di contatti, i loro gruppi e le persone poste sotto la loro responsabilità.

Tutti i dirigenti devono sostenere il loro organico quando ciò sia richiesto, provvedendo aiuto o consiglio, e organizzando il personale in modo da promuovere un salutare equilibrio tra vita e lavoro.

Formazione e trattamento equo

Il Gruppo si impegna a sviluppare le

capacità e responsabilità professionali dei dipendenti. Ciò è decisivo per assicurare il successo di PCM. Il Gruppo si impegna in particolar modo ad assicurare pari opportunità e trattamento equo, basati sul riconoscimento di merito e prestazione e a sostenere il progresso in carriera dei suoi dipendenti attraverso promozioni, opportunità lavorative interne e formazione per migliorare la loro professionalità.

Tutti i dirigenti devono prestare attenzione alla formazione, promozione e trattamento equo dei dipendenti a loro subordinati.

3 CONFORMITÀ

Prefazione

Cosa è la conformità ?

Essere conforme significa rispettare le normative, leggi e obblighi vigenti, interni, nazionali e internazionali. Questo vale per il Gruppo PCM, tutti i suoi dipendenti, azionisti e partner esterni.

Perché conformità ?

Le problematiche affrontate quotidianamente da tutti i dipendenti del Gruppo PCM, in termini di casi legali e commerciali, rendono necessario sostenere una linea di condotta nel nostro lavoro di conformità. L'evoluzione

di leggi e norme a livello internazionale e le conseguenti sanzioni (finanziarie e criminali) tendono a colpire sempre più frequentemente le aziende, ma anche i singoli dipendenti. La ricerca di essere conformi è sempre più ampia. Essa riguarda materie relative al governo d'impresa, come la prevenzione di insider trading, confidenzialità, responsabilità dei dirigenti, conflitto di interessi, ma anche la prevenzione di corruzione e frode così come le leggi antitrust.

Il Gruppo sarà particolarmente vigile a riguardo di regole etiche e di attività lavorativa, la proibizione di pratiche e atti di corruzione, il rispetto per i controlli sull'esportazione, la lotta contro il finanziamento al terrorismo, la lotta contro il riciclaggio di denaro sporco e la prevenzione di insider trading.

Come può PCM essere conforme ?

Aumentando la consapevolezza e coinvolgendo tutti, dalla direzione aziendale a tutti i dipendenti. Per raggiungere questo obiettivo, il Gruppo si impegna a formare e sostenere i suoi dipendenti in relazione a questi temi.

Chiedendosi semplici domande, quando ci si confronta con questi temi:

- È conforme con il Codice di Condotta del Gruppo?
- Si sta seguendo la linea guida del Gruppo?
- Ci saranno guadagni personali o finanziari per me o un familiare stretto in seguito all'accettazione della proposta?

- Come verrà giudicata la decisione da altri all'interno ed esterno del Gruppo?
- Sono pronto ad assumermi la responsabilità per le conseguenze di questa decisione e a spiegarla serenamente al mio superiore e/o ai miei familiari?

PCM ha costituito un'unità centralizzata per la conformità per il Gruppo, responsabile di assicurare che tutte le attività aderiscano ai regolamenti. Questa unità deve convalidare tutte le transazioni del Gruppo che possono essere collegate alla conformità e assicurare la formazione per i dipendenti in questa area di competenza. Per rendere la cosa possibile, sono stati resi disponibili procedure e strumenti per prevenire, individuare, analizzare e rispondere a questi vincoli.

Relazioni con partner esterni e concorrenti

Le relazioni del Gruppo con i suoi partner esterni devono basarsi sul rispetto reciproco, per favorire dialogo ed interazione e quindi promuovere cooperazione. Il Gruppo si aspetta che tutti i dipendenti si comportino equamente e con imparzialità nei confronti dei partner esterni e i concorrenti del Gruppo, e che mantengano con loro relazioni lavorative che siano conformi con la legislazione vigente. Il Gruppo si aspetta inoltre che i suoi partner si comportino aderendo agli stessi principi.

Regole sull'etica d'impresa

Regolamenti riguardanti le attività lavorative, specialmente quelli che trattano competizione e trasparenza dei prezzi, sono pensati per mantenere l'economia competitiva e promuovere una concorrenza equa. Il Gruppo PCM si impegna a implementare rigorosamente questi regolamenti in tutti gli ambiti in cui opera, e a fondare il suo successo sull'utilizzo di mezzi onesti e legali e sulla qualità dei suoi prodotti e servizi.

È di vitale importanza che tutti i dipendenti siano onesti nei loro contatti con i concorrenti del Gruppo e che in nessuna circostanza li denigrino o ne impediscano l'accesso a fonti di fornitura. In similar modo tutti i dipendenti devono assicurarsi che ogni informazione sui concorrenti del Gruppo sia raccolta e conservata in modo rigorosamente legale e completamente trasparente.

Ad esempio, il Gruppo rispetta gli impegni di confidenzialità che vincolano nuovi dipendenti che hanno lavorato in precedenza per la concorrenza.

Correttezza nei confronti dei partner esterni del Gruppo include essere sicuri che:

- Aziende concorrenti siano trattate equamente;
- Informazioni riguardanti aziende concorrenti siano mantenute confidenziali;
- Informazioni date ad aziende concorrenti siano accurate.

Il Gruppo si aspetta che i suoi dipendenti trattino in maniera corretta e trasparente con i partner esterni, e che non agiscano scorrettamente attraverso manipolazione, occultamento, abuso di informazioni riservate, travisamento di fatti materiali o qualunque altra pratica disonesta.

Tutti i principi relativi alle attività di acquisto sono definite nella linea di condotta del Gruppo.

Linee guida anti corruzione e anti concussione

La corruzione è il turbamento o l'abuso di un processo o l'interazione con una o più persone con l'intento, da parte del corruttore, di ottenere vantaggi speciali o privilegi o, per il corrotto, di ottenere una ricompensa in cambio della sua accondiscendenza.

La concussione è un'infrazione, in cui un pubblico ufficiale riceve donazioni (contanti, proprietà) da persone o enti, in cambio di favori o della promessa di garantire benefici.

PCM ritiene di fondamentale importanza essere conformi con le linee guida anti-corruzione dell'OECD (Combating Bribery, 17 Dicembre 1997).

Il Gruppo proibisce di accettare, offrire, promettere, garantire o sollecitare qualunque pagamento illegale o

altri benefici illeciti per ottenere o mantenere un contratto o qualunque altro vantaggi illegittimi.

In generale, il Gruppo proibisce ogni pratica fraudolenta o atto di corruzione o concussione nelle sue relazioni con entità governative – specialmente in attività che sono soggette all'autorizzazione governativa – e con clienti e fornitori.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad osservare le legislazioni vigenti in questo contesto e ad osservare i requisiti specifici per le procedure di approvvigionamento pubblico e altre relative a entità governative.

In tutte le comunicazioni, le negoziazioni ed esecuzione di contratti non deve portare a comportamenti o azioni che potrebbero costituirsi come corruzione o concussione, o complicità per influenzare le decisioni o favoritismo.

Controllo sull'esportazione

Il Gruppo PCM, a causa della sua presenza internazionale, esporta o importa prodotti, servizi e tecnologie in tutto il mondo. Questi movimenti fisici, finanziari o elettronici sono soggetti a numerose regolamenti nazionali e internazionali. Il Gruppo PCM, tramite la cellula di conformità, è particolarmente vigile nel gestire i rischi associati con embarghi e beni a duplice uso.

Sistemi e procedure di individuazione automatica sono in atto per individuare transazioni a rischio il prima possibile. Inoltre ogni dipendente del Gruppo riceve formazione interna sulla materia, a seconda della sua esposizione a questi rischi.

Il Gruppo PCM si impegna ad essere conforme con i regolamenti dell'Organizzazione delle Nazioni Unite e dell'Unione Europea sul controllo sull'esportazione. A seconda del luogo, il Gruppo PCM può essere soggetto a ulteriori regolamentazioni.

Lotta contro il finanziamento al terrorismo e il riciclaggio di denaro sporco

Il Gruppo PCM è sempre stato un sostenitore della lotta contro finanziamenti illegali di attività criminali, che sono una delle minacce principali alla sicurezza interna e alla stabilità economica. Questi finanziamenti trasferiscono fondi ottenuti illegalmente nel sistema finanziario, per nascondere l'origine fraudolenta.

Inoltre, la crescita del terrorismo ha spinto ad un incremento della supervisione dei movimenti finanziari che potrebbero finanziarlo. Ciò è divenuto di importanza primaria per il Gruppo PCM che si impegna a rispettare tutti i regolamenti applicabili, in unione con le sue banche e le autorità ufficiali.

Prevenzione di insider trading

In alcune circostanze, i dipendenti possono essere a conoscenza di informazioni confidenziali relative ad una delle società del Gruppo o ad un'azienda con cui PCM ha relazioni commerciali. Se tale informazione potesse avere un effetto significativo sul prezzo delle azioni dei valori mobiliari di un emittente, il Collaboratore o i Collaboratori, del Gruppo PCM che hanno accesso a tale informazione non possono eseguire alcuna transazione (acquisto, vendita, scambio, sottoscrizione, ecc.) sugli strumenti finanziari dell'emittente, o condividere tale informazione con altri individui che potrebbero beneficiare da tali transazioni.

Conflitto di interessi

Tutti i dipendenti potrebbero potenzialmente trovarsi in una situazione in cui i loro interessi personali, gli interessi di una persona o entità legali a loro collegati², o gli interessi di un familiare stretto³ potrebbero trovarsi in conflitto con gli interessi del Gruppo o sembrare tali.

2- Il termine "collegato" si riferisce ad ogni legame diretto o indiretto tra terzi (fornitori, clienti, partner, aziende concorrenti o qualunque altra persona con cui si è formata una relazione lavorativa) e un dipendente. Ad esempio, in relazione con un terzo, un dipendente potrebbe essere un dipendente, consulente, dirigente, rappresentante legale, azionista, partner, membro di un'associazione o cliente privato.

3- Nell'ambito del Codice il termine "familiare stretto" indica il coniuge o partner del dipendente, i figli, il coniuge o partner dei figli, fratelli e sorelle, cognati e cognate e tutti i membri dell'unità familiare.

Oltre ad evitare ogni situazione che potrebbe dar luogo a conflitto di interessi e considerato l'obbligo di agire in buona fede nei confronti del Gruppo, tutti i dipendenti devono informare i propri superiori se si dovessero trovare in una situazione di effettivo o potenziale conflitto di interessi. Conflitti di interessi potrebbero nascere, ad esempio, quando un dipendente o un suo familiare è coinvolto in un'attività all'esterno del Gruppo che potrebbe far sorgere dubbi sul fatto che il dipendente stia agendo onestamente e con giudizio. Questo potrebbe essere il caso se il dipendente o un suo familiare fornisce alcun tipo di servizio a società che sono parte del Gruppo, che sono clienti del Gruppo o che sono fornitori del Gruppo. Questo potrebbe accadere se un dipendente è il direttore, dirigente, partner o occupa una posizione di rilievo in una società esterna al Gruppo che opera nello stesso settore lavorativo e collabora o sta cercando di collaborare con il Gruppo, o in una società concorrente del Gruppo, o è in possesso di una quota sostanziosa di una società che ha o sta cercando di avere una relazione lavorativa importante con il Gruppo, o che è in concorrenza con il Gruppo.

Tutti i dipendenti devono informare i loro superiori diretti di ogni incarico esterno e occupazione di natura professionale.

Regali e altri benefici

Regali aziendali e altri benefici (intrattenimento, sconti, servizi, ecc.) hanno lo scopo di sviluppare forti legami con i partner. Tuttavia l'accettazione

di tali regali può fare sorgere dubbi sull'abilità di una persona di prendere decisioni indipendenti nel migliore interesse del Gruppo PCM. I dipendenti hanno perciò l'obbligo di agire con integrità e devono astenersi dal sollecitare regali aziendali e altri benefici. È perciò consigliato, come principio generale, ai dipendenti di non offrire regali ai clienti e non accettarli dai fornitori.

Se regali aziendali o altri benefici sono accettati da terzi o offerti a terzi, questo deve essere fatto in stretta aderenza con le regole in vigore in ogni società del Gruppo o, in assenza di tali regole, con questi tre principi:

- L'offerta di regali deve essere una pratica comune e il loro valore deve essere al di sotto del limite stabilito per ogni paese a dalla direzione generale di ogni entità
- La dirigenza deve controllare se i regali dati ai dipendenti sono appropriati, indipendentemente da chi li riceve;
- I dipendenti che si trovino in una situazione simile devono informare i loro superiori diretti, che dovranno a loro volta decidere se i regali o benefici possano essere accettati.

Pasti e intrattenimento

I dipendenti possono accettare pasti e intrattenimento occasionali, purché chi li offre sia presente. È obbligatorio che il costo di questi servizi sia in linea con la pratica comune per questo tipo di caso, e che le attività siano ovviamente non proibite. Pranzi e cene d'affari e

biglietti per eventi sportivi locali sono generalmente accettabili.

Contributi a organizzazioni politiche e/o religiose da parte e per conto del gruppo PCM

Uno dei valori chiave del Gruppo è l'indipendenza, per cui si è sempre mantenuta una posizione neutrale nei confronti di politica e religione. Il Gruppo pertanto proibisce contributi a organizzazioni religiose, partiti politici o organizzazioni il cui scopo è promuovere tali temi, e a campagne elettorali a livello locale o nazionale.

Di conseguenza, i dipendenti non sono autorizzati a dare od organizzare questo tipo di contribuzioni per conto del Gruppo PCM, sia che si tratti di contributi finanziari diretti, contributi attraverso attività svolte durante l'orario di lavoro del Gruppo o contributi tramite l'uso di sedi e attrezzatura del Gruppo. Nessuna proprietà del Gruppo può essere utilizzata per attività politiche e/o religiose.

Servizi di intermediari a pagamento

Può risultare necessario avvalersi dei servizi a pagamento di intermediari per conoscenze tecniche che possono provvedere al Gruppo o in paesi dove il Gruppo ha presenza ridotta o è assente. Tuttavia, ciò deve avvenire all'interno di un contesto ben definito

a cui tutti i dipendenti devono aderire. L'utilizzo di intermediari a pagamento è approvato solo se comporta servizi reali e funzionali ed aderisce strettamente alla legislazione.

Tutti i dipendenti devono assicurarsi di utilizzare intermediari solamente nel contesto sopra definito, che la procedura sia organizzata tramite un accordo formale e in maniera tale che il Gruppo non possa essere ritenuto responsabile per le azioni dell'intermediario e che l'intermediario sia pagato per i servizi effettivamente forniti, come convenuto nell'accordo, per rispettare regolamenti e leggi locali.

Linea di condotta sull'acquisto responsabile

Quando si considera l'acquisto di prodotti e servizi, includendo acquisti tramite gara d'appalto, PCM considera criteri relativi alle conseguenze ambientali, sociali ed etiche di tali prodotti e servizi nel corso del loro utilizzo. Il Gruppo si impegna a promuovere i principi descritti sopra e a condividerli al momento di intraprendere accordi con terzi coinvolti nelle attività del Gruppo, come fornitori, prestatori di servizi e subappaltatori. Il Gruppo esige inoltre che i suoi fornitori, prestatori di servizi e subappaltatori condividano principi simili a quelli sanciti nel Codice.

Segnalazioni di violazione del codice / dispositivi di allarme

Ogni dipendente che venga a conoscenza di un comportamento del gruppo o di un altro dipendente che sembri essere in violazione del Codice o qualunque legge, regola o regolamento deve riferire questa informazione al suo diretto superiore o al Compliance Officer del Gruppo. I collaboratori sono tenuti a divulgare queste informazione al Compliance Officer, indipendentemente dall'identità o funzione.

» Un indirizzo di posta elettronica è a disposizione per segnalazioni anonime: compliancegroup@pcm.eu.

Il Compliance Officer del Gruppo tratterà l'informazione in maniera confidenziale. La direzione assicurerà che ogni dipendente che riporti una segnalazione in buona fede non subirà nessuna conseguenza negativa. Nella misura in cui preservare i diritti di privacy delle persone coinvolte sia possibile e appropriato, l'identità di ogni persona che riporti una sospetta violazione o partecipi in un'investigazione sarà considerata come confidenziale.

La mancanza nel riportare segnalazioni è soggetta ad azioni disciplinari, in conformità con i regolamenti interni delle società PCM.

4

RISPETTO DEL CODICE E SANZIONI DISCIPLINARI

Ogni dipendente si assume la responsabilità di esaminare e aderire al Codice e di adempiere alle sue funzioni in modo onesto ed integro anche nei casi non menzionati esplicitamente. Ogni violazione del Codice è soggetta a sanzioni disciplinari conformi ai regolamenti interni delle entità PCM.

Sanzioni disciplinari possono essere intraprese nei confronti di dipendenti che:

- Contravvengano ai provvedimenti del Codice o manchino di attenersi alla condotta raccomandata;
- Incoraggino altri a fare lo stesso;
- Manchino intenzionalmente di segnalare o di reagire tempestivamente ad un'infrazione al Codice, o rendano pubbliche informazioni pertinenti ad una trasgressione;
- Rifiutino di cooperare in un'investigazione su una trasgressione nota o sospetta;
- Aggrediscano un dipendente che ha segnalato un'infrazione al Codice.

5 RELAZIONI CON I CLIENTI

» La soddisfazione del cliente rappresenta un elemento fondamentale per la crescita del Gruppo che intende essere percepito come fornitore di soluzioni, capace di comprendere i bisogni e di offrire servizi di qualità elevata.

Essenziale quindi per i nostri dipendenti di mettere il massimo impegno nel trattare la clientela con accurata attenzione, stima e affidabilità.

L'attività commerciale del Gruppo, in Francia e nel resto del mondo, sarà condotta in conformità con il contesto legale presente in ogni paese, che ogni dipendente dovrà impegnarsi di conoscere.

Prestazioni dei prodotti e dei servizi

Il Gruppo ha l'obiettivo di formare relazioni strette e durevoli con i propri clienti, offrendo massima qualità dei prodotti e dei servizi che soddisfino i loro bisogni ed aspettative.

Per aiutare il Gruppo a raggiungere questo obiettivo, si richiede ad ogni dipendente di:

- Prestare massima attenzione alle necessità del cliente, senza

supposizioni o idee preconcepite, per anticipare la domanda ed offrire un assortimento di prodotti e servizi adatti;

- Osservare attentamente i prodotti e servizi che il Gruppo offre, e cercare di innovare e migliorare continuamente la qualità e sicurezza dei prodotti e servizi del gruppo;
- Rispettare gli interessi del cliente e dell'azienda;
- E, soprattutto, astenersi da ogni violazione di regole antitrust.

Il gruppo si impegna a controllare, valutare e migliorare continuamente i suoi prodotti, servizi e processi, per garantire qualità, sicurezza e innovazione ad ogni fase dello sviluppo, produzione e distribuzione.

PCM vuole stabilire relazioni oneste con i clienti basate sul rispetto e sulla fiducia. Per ottenere questo il Gruppo si impegna a mantenere tutte le promesse fatte ai suoi clienti e di assicurare che tutte le informazioni condivise siano corrette ed oneste.

Riservatezza delle informazioni su clienti e fornitori

» Tutti i dipendenti sono vincolati da un obbligo di confidenzialità professionale.

Ogni individuo è pertanto responsabile di proteggere le informazioni sui clienti e sui fornitori, per assicurare che non vengano rese pubbliche o utilizzate in maniera proibita o inappropriata.

Riservatezza delle informazioni riguardo il Gruppo

PCM si impegna ad aderire al principio di parità di informazione per tutti i terzi. Informazioni confidenziali in possesso o che si rendano disponibili a dipendenti nel corso del loro lavoro devono essere mantenute confidenziali fino a che il Gruppo o i terzi non abbiano deciso di renderle pubbliche. Le informazioni sono considerate non pubbliche se non sono state rilasciate in:

- Comunicati stampa ufficiali, da un'agenzia di stampa o un'agenzia di informazione o uno dei principali giornali quotidiani;
- Un documento pubblico sottoposto ad un'autorità di vigilanza;
- Una conferenza pubblica che gli azionisti possono seguire telefonicamente o tramite internet;
- Un social network (gestito dall'azienda o privato);
- Un documento comunicato agli azionisti, come un rapporto annuale o un prospetto finanziario;
- E se non è trascorso abbastanza tempo affinché l'informazione sia stata recepita dai mercati.

Tuttavia, se è un'informazione è stata divulgata ai giornalisti in una conferenza esterna o un incontro con analisti finanziari, ma non è stata ancora ufficialmente pubblicata, questa si considera di natura confidenziale/non-pubblica.

L'informazione sopracitata non può essere utilizzata né disseminata – questo vale anche per gli obiettivi di natura commerciale o finanziaria (vedi

sotto) - senza un esplicito permesso scritto da parte di PCM. Oppure, a meno che obbligati dalla legge, escludendo situazioni sottoelencate:

- ove altri dipendenti, consapevoli della confidenzialità di tale informazione, necessitano essa per lo svolgimento dei compiti lavorativi;
- o
- se una persona non appartenente al gruppo PCM (come auditor, legale, o consulente) esige questa informazione per elaborazione dei loro ingaggi per PCM, oppure hanno un valido motivo legale per ottenerla, posto che ci sia un accordo firmato sulla confidenzialità dell'informazione.

» I dipendenti di ogni grado devono mantenere riservate tutte le informazioni a cui accedono nello svolgimento della loro attività lavorativa per il gruppo PCM.

L'informazione privilegiata include tutte inufficiali informazioni, le quali se divulgate potrebbero essere usate dalla concorrenza, oppure potrebbero nuocere agli interessi del gruppo, dei suoi partner o clienti.

Ogni informazione, se non esplicitamente definita come privilegiata, diventa tale anche quando riguarda:

- la proprietà intellettuale del Gruppo, come competenze, marchi e proprietà artistiche e letterarie;
- questioni di affari;
- metodi operativi;
- strategie finanziarie, piani finanziari e previsioni;

- piani di marketing e business;
- basi di dati;
- files;
- informazioni sui dipendenti;
- informazioni e report ancora non pubblicati che sono stati affidati dai clienti o partner del gruppo.

I dipendenti non possono condividere le informazioni confidenziali con altri dipendenti del Gruppo che non hanno l'autorizzazione per accedervi. I dipendenti devono mantenere queste informazioni confidenziali, anche dopo la terminazione del rapporto di lavoro con il Gruppo PCM.

Il Gruppo PCM si impegna ad assicurare ai propri azionisti un buon ritorno sugli investimenti e mira ad essere tra le migliori aziende nel settore di riferimento, mantenendo l'obiettivo di massimizzare il valore del proprio patrimonio sul breve, medio e lungo periodo. Adeguati livelli di profitto sono vitali per il futuro a lungo termine e lo sviluppo del Gruppo, principalmente perché questo consente di raggiungere i requisiti sugli investimenti.

L'agire onestamente e con rispetto nei confronti degli azionisti comprende la difesa dei beni e marchi del Gruppo.

6 RISPETTO PER GLI AZIONISTI

» Il Gruppo si impegna a trattare i suoi azionisti con rispetto e a meritare la loro fiducia.

Per realizzare tale impegno PCM fa il possibile non solo per massimizzare il valore delle proprie risorse, ma anche per proteggerle al meglio della propria capacità.

I dipendenti sono tenuti di agire in modo chiaro trasparente e con il massimo rispetto sia nei confronti dei superiori che degli azionisti

Protezione ed uso corretto dei beni del Gruppo

Il personale a tutti i livelli è responsabile per integrità e protezione di tutti i beni appartenenti al gruppo PCM e per l'utilizzo di essi in modo efficace ed appropriato durante lo svolgimento dei loro impegni professionali.

Al patrimonio del gruppo PCM appartengono: capitali tangibile e intangibili definiti dalla legge. Ma anche i beni immateriali prodotti dai dipendenti del gruppo, come proprietà intellettuali, il know-how, elenchi clienti, fornitori, collaboratori, informazioni sul mercato, trattative e quotazioni, studi tecnici.

Il personale PCM è tenuto quindi a proteggere tali beni del gruppo, dall'uso improprio, dall'essere in possesso delle persone non adeguate, dal furto, o dal danneggiamento o distruzione.

Opportunità e risorse del Gruppo

Il personale è obbligato ad utilizzare le risorse del gruppo (i beni, informazioni, e altre risorse) solamente per gli obiettivi dello svolgimento dei loro impegni professionali per il gruppo, senza approfittarsi dei beni affidati. È vietato mettere a disposizione le risorse del Gruppo ai terzi.

» **Il personale non deve danneggiare la reputazione del Gruppo e non deve essere in relazione di concorrenza.**

PCM adotta un sistema di controllo e gestione interno orientato a garantire la veridicità e correttezza delle comunicazioni societarie al fine di garantire la massima trasparenza sulle operazioni effettuate su propri strumenti finanziari da persone fisiche e giuridiche con poteri di rilevanza strategica all'interno del Gruppo. I dipendenti operano in modo aperto e onesto con i revisori esterni. È importante che non vengano prese che possano ingannare il loro lavoro.

I rendiconti finanziari e le altre informazioni destinate agli azionisti, alle autorità di vigilanza e al pubblico devono essere comprensibili e accessibili, in conformità a quanto previsto dalla normativa.

Divulgazione delle informazioni fuori dal gruppo deve essere autorizzata dai manager del gruppo e studiata prima di essere rilasciata. Il rilascio delle informazioni riguardo ad eventi

di un'importanza fondamentale per il gruppo deve essere autorizzato per iscritto dalla direzione generale e dal dipartimento delle comunicazioni, i quali possono, ove presenti, consultare i delegati coinvolti.

Il personale direttamente o indirettamente coinvolto in preparazione dei report o pubblicazione delle informazioni, comunicando con la stampa, gli investitori e gli analisti, devono assicurare che le informazioni e i report presentati siano completi, chiari, adeguati e comprensibili e conformi alle disposizioni normative. Questo riguarda tutte le informazioni rilasciate: comunicazioni verbali, presentazioni visuali, conferenze stampa, annunci mediatici riguardanti il gruppo, il rendiconto finanziario del gruppo e tematiche simili. I rendiconti finanziari devono essere veritieri, corretti, completi e strettamente conformi ai principi contabili previsti dalla normativa e dalle regole di Gruppo.

I movimenti contabili di ogni azienda appartenente al gruppo devono essere registrati in modo chiaro, conforme alla normativa in vigore, nonché procedure interne. I rendiconti finanziari devono rispecchiare fedelmente la condizione finanziaria e i risultati economici. Possono succedere situazioni, nelle quali dipendenti del gruppo hanno contatto con delle informazioni del gruppo, o partner d'affari del gruppo, ma di queste informazioni gli investitori non siano a conoscenza. Se queste informazioni confidenziali possano avere un impatto materiale sul valore di borsa dei titoli di un'entità, in tal caso al dipendente è fatto divieto di negoziare,

direttamente o indirettamente, ovvero di consigliare o raccomandare negoziazioni su titoli del Gruppo o su altri titoli. Inoltre il dipendente in possesso di queste informazioni è rigorosamente obbligato a non diffondere queste alle persone che possano trarne vantaggio

7 RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il Gruppo è intenzionato a contribuire in modo concreto a uno sviluppo economico e sociale delle comunità nei paesi in cui opera.

Il Gruppo è perciò impegnato a prendere parte nello sviluppo economico e sociale di questi paesi.

Attività di natura filantropa, iniziative di sponsorizzazione sono esclusivamente consentite quando possano servire agli interessi generali. Devono essere autorizzate in forma scritta dalla direzione generale del gruppo interessato a svolgere tali attività.

8

AMBIENTE

PCM ritiene che nel 21° secolo il rispetto e la tutela dell'ambiente naturale siano problematiche importanti da perseguire.

Nei recenti decenni l'ambiente naturale ha subito danni irreversibili. Le società di oggi e le future generazioni, devono impegnarsi a salvaguardare l'ambiente e prevenire i risultati negativi dell'impatto che questo ha subito, come cambiamenti climatici, esaurimento delle risorse naturali, proteggendo biodiversità e riducendo inquinamento e sprechi.

Il gruppo PCM tiene a cuore che il suo sviluppo e la sua crescita non siano in disaccordo con la protezione dell'ambiente naturale e che vengano rispettate le norme e le direttive di tutela ambientale in vigore nei paesi dove opera il gruppo e le aziende appartenenti.

L'ambiente naturale è un bene di tutti, per questo motivo deve essere approcciato in maniera collaborativa e multidisciplinare. PCM si prende piena responsabilità per l'impatto ambientale delle attività, prodotti e servizi. E per ottenerlo il gruppo adopera una politica di eco-design al fine di minimizzare l'impatto ambientale delle sue attività. La protezione della natura, manutenzione del ecosistema e biodiversità, esaurimento delle risorse naturali, gestione degli sprechi e sostanze tossiche sono gli argomenti ben conosciuti tra i dipendenti del gruppo.

PCM esige dai tutti i dipendenti di

essere consapevoli che sopramenzionati ragionamenti devono essere al centro della loro attenzione nello svolgimento delle loro attività professionali. Ogni dipendente è pertanto responsabile nei limiti dei propri compiti di aiutare il gruppo ad esaudire questi obiettivi adempiendo alle normative applicabili e le politiche aziendali riguardanti le tutele ambientali. PCM riconosce che la protezione dell'ambiente naturale influisce sul benessere di tutti, anche del gruppo stesso. Perciò, in modo appassionato realizza strategie ambientali nelle sue attività. Le strategie sono collegate tra loro e includono gli sforzi nel contrastare cambiamenti climatici, aumentare eco-efficienza in tutti i livelli della produzione e della gestione dell'intero ciclo di vita del prodotto.

DICHIARAZIONE DI PRESA VISIONE E ACCETTAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA

Da completare e rispedire alle Risorse Umane della vostra entità legale.

Il/la sottoscritto/a

Impiegato presso

.....
.....
facente parte del Gruppo PCM, dichiara di avere preso visione del Codice di Condotta del Gruppo PCM.

Luogo

Data

Firma





keep it moving