



**EUROSTAMPA**  
INDUSTRIA GRAFICA S.p.A.

## **CODE ÉTHIQUE**

Ver.1 Rev.2  
Du 05/06/2020

## Résumé

CODE ÉTHIQUE.....	1
1. INTRODUCTION.....	4
1.1 CODE ÉTHIQUE.....	4
1.2 PRINCIPES DIRECTEURS.....	4
1.3 DOMAINE D'APPLICATION ET DESTINATAIRES.....	5
2. VALEURS DU CODE ÉTHIQUE.....	7
2.1 RESPECT DE LA LOI ET CONCURRENCE LOYALE.....	7
2.2 HONNÊTETÉ.....	7
2.3 CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES INFORMATIONS.....	7
2.4 TRANSPARENCE ET EXHAUSTIVITÉ DES INFORMATIONS.....	8
2.5 RESPECT DE LA DIGNITÉ DES PERSONNES ET ÉGALITÉ DES CHANCES.....	8
2.6 PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT, DE LA SÉCURITÉ ET DÉVELOPPEMENT DURABLE.....	9
2.7 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE.....	9
3. NORMES DE COMPORTEMENT.....	10
3.1 ASSOCIÉS ET COMPOSANTS DES ORGANES SOCIAUX.....	10
3.2 COMMUNICATION FINANCIÈRE.....	10
3.3 PERSONNEL.....	11
3.4 POLITIQUES DE GESTION DU PERSONNEL.....	11
3.5 UTILISATION ET PROTECTION DES BIENS DE LA SOCIÉTÉ.....	12
3.6 COMPORTEMENTS ILLICITES.....	13
3.7 CONFLIT D'INTÉRÊT.....	13
3.8 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	13
3.9 RAPPORTS AVEC CLIENTS/UTILISATEURS ET FOURNISSEURS.....	14
3.10 CHOIX DU FOURNISSEUR.....	15
3.11 GESTION CADEAUX ET HOMMAGES.....	15
3.12 RAPPORTS AVEC L'ADMINISTRATION PUBLIQUE.....	16
3.13 GESTION DES FINANCEMENTS.....	16
3.14 RAPPORTS AVEC LES ORGANISATIONS POLITIQUES ET SYNDICALES.....	16
3.15 RAPPORTS AVEC LES MÉDIAS ET DIFFUSION DES INFORMATIONS.....	17
3.16 TIERS DESTINATAIRES.....	17
4. SYSTÈME DE CONTRÔLE.....	18
4.1 LE SYSTÈME DE CONTRÔLE INTERNE.....	18
4.2 COMMUNICATION ET FORMATION.....	18

4.3	SIGNALEMENT DES PARTIES INTÉRESSÉES.....	18
4.4	VIOLATION DU CODE ÉTHIQUE.....	18

## 1. INTRODUCTION

### 1.1 CODE ÉTHIQUE

Le Code Éthique (Code ci-après) est un document approuvé par les Conseils d'administration des sociétés: Eurostampa Holding Spa, INDUSTRIA GRAFICA EUROSTAMPA SPA, Eurostampa North America Inc., Eurostampa California LLC, Gilmour & Dean LTD, Eurostampa Mexico SA de CV, Poly Imprim 'SAS ci-après définie dans son ensemble comme le GROUPE EUROSTAMPA.

Le document, en accord avec le contexte culturel, social, professionnel dans lequel la Société opère, définit les principes et les valeurs éthiques que la Société veut observer dans la conduite de ses activités et de ses affaires ainsi que dans les rapports avec les sujets et/ou les Établissements qui opèrent en son nom et/ou pour son compte et, plus généralement, avec toute autre « partie prenante ».

### 1.2 PRINCIPES DIRECTEURS

Le GROUPE EUROSTAMPA est consciente que son propre succès dépend du niveau de réalisation des objectifs de business, mais aussi et en grande partie, de sa capacité de produire des valeurs éthiques et sociales et de créer le bien-être de ses parties prenantes, ou des sujets qui ont des relations significatives avec la Société et dont les intérêts sont à divers titres impliqués dans ses activités.

En particulier, les parties prenantes de la Société sont en premier lieu ces sujets et/ou Établissements qui entretienne avec elle des rapports de toute nature soit : les associés, les collaborateurs internes et externes, les fournisseurs, l'Administration Publique, les associations et les communautés locales.

Le GROUPE EUROSTAMPA, s'engage à respecter les attentes légitimes de ses parties prenantes, en exerçant ses activités dans la protection des droits humains, du travail, de la sécurité, de l'environnement, du marché ainsi qu'en respectant la loi, les réglementations et les dispositions de nature nationale et internationale, en contribuant activement à la promotion de la qualité de vie et au développement social et économique de la communauté dans laquelle la Société agit.

Plus en détail, la Société opère dans le cadre du référentiel de la Déclaration des Droits Humains des Nations Unies, de la Déclaration des Droits de l'Enfant, des Conventions fondamentales de l'OIT, Organisation Internationale du Travail, ainsi que des principes exprimés dans le Code Éthique ETI BASE CODE, développé par l'Ethical Trade Initiative et d'autres éventuelles lignes de conduite d'importance nationale, au thème de la sécurité du travail et des libertés syndicales et d'association, de reniement de toute forme de discrimination, des travaux forcés et du travail des enfants et de toute forme de corruption, de protection de la dignité, de la santé, de la sécurité dans les domaines opérationnels, de respect de la biodiversité naturelle et la protection de l'environnement, de protection et

d'observation des règles du marché, de concurrence loyale et du libre-échange, non seulement afin de poursuivre l'objectif social universellement reconnu, mais aussi afin de favoriser la formation du capital humain, la mise en œuvre et la diversification des capacités locales et la diffusion de principes et valeurs éthiques.

Dans ce cadre, la Société est consciente que l'adoption de comportements non éthiques peut affecter, même irrémédiablement, le rapport de confiance entre elle et ses parties prenantes, avec des conséquences négatives sur son fonctionnement et son image.

### **1.3 DOMAINE D'APPLICATION ET DESTINATAIRES**

Le Code s'applique à tous les établissements GROUPE EUROSTAMPA de tout Pays et à tous niveaux de l'Organisation.

En cas d'asymétrie entre les principes exprimés dans le Code et les normes locales, on applique quand même les prévisions les plus restrictives, qu'elles soient celles exprimées dans le Code ou celles de l'ordre juridique en question.

GROUPE EUROSTAMPA s'engage à mettre en place des instruments de communication, de formation, de prévention et de contrôle en le mettant constamment à jour.

Les destinataires sujets au code sont:

- les membres du Conseil d'Administration;
- les organes de contrôle internes;
- les employés avec toute typologie de contrat;
- les collaborateurs externes;
- les fournisseurs de biens et services;
- tout autre tiers avec lequel GROUPE EUROSTAMPA entretient des rapports contractuels pour l'accomplissement des objectifs de l'entreprise.

Tous les destinataires sujets au Code sont obligés d'observer et de respecter ses principes et de conformer leur comportement aux règles qui y sont explicitées.

Pour ce faire, GROUPE EUROSTAMPA s'engage à diffuser à ses collaborateurs le présent Code, les principes dont il s'inspire et toute information annexe.

En ce qui concerne les collaborateurs externes et les tiers, le Code est rendu public à travers le site internet de l'entreprise et, si possible, par sa transmission aux mêmes au moment du début de la relation contractuelle.

Le Code est partie intégrante des obligations qui descendent de rapports contractuels intervenus avec les sujets destinataires.

Pour l'effet toute violation des dispositions du Code constituera manquement aux obligations et GROUPE EUROSTAMPA, selon la gravité de la violation, se réserve

d'activer les recours contractuels et, en recourant les conditions, disciplinaires, qui pourront entraîner aussi la rupture des relations avec les sujets défaillants.

Le respect du Code constitue donc la règle incontournable pour l'établissement et/ou la poursuite de relations contractuelles de toute nature avec le GROUPE EUROSTAMPA.

## 2. VALEURS DU CODE ÉTHIQUE

### 2.1 RESPECT DE LA LOI ET CONCURRENCE LOYALE

Le GROUPE EUROSTAMPA opère dans le respect de ce Code, des normes internes de l'entreprise (normes comportementales), et des lois et des règles en vigueur dans les territoires où elle exerce son activité.

Tout comportement qui viole les normes en vigueur dans les Pays où le GROUPE EUROSTAMPA opère sont interdits.

Conformément aux dispositions légales en matière d'Antitrust, le GROUPE EUROSTAMPA encourage l'intégrité, l'honnêteté et la compétition loyale entre les parties dans la réalisation des objectifs défiants et de nouveaux accomplissements, et s'engage à respecter chaque interlocuteur, y compris les concurrents.

À cet égard, le GROUPE EUROSTAMPA est totalement contre la pratique de la corruption qui vise à obtenir des avantages indus, aussi bien dans les relations avec les Administrations Publiques que dans celles avec des organismes publics ou privés.

### 2.2 HONNÊTÉTÉ

Le principe fondamental pour toute activité du GROUPE EUROSTAMPA est l'honnêteté.

Les initiatives, les comptes rendus et les communications sont gérés selon ledit principe, qui est un élément essentiel de la gestion organisationnelle.

Les relations avec les parties prenantes, à tout niveau, doivent être fondées sur des critères et des comportements d'honnêteté, de collaboration, de loyauté et de respect mutuel.

### 2.3 CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES INFORMATIONS

Le GROUPE EUROSTAMPA garantit la confidentialité des informations en sa possession, la conformité à la législation en vigueur en matière de gestion des données personnelles.

Toutes les informations à disposition de l'Organisation sont traitées en respectant la confidentialité des parties intéressées.

Le personnel qui possède des informations concernant l'entreprise ou toute autre partie intéressée, n'est pas autorisé à les diffuser ou à les utiliser en dehors des fins d'exploitation pour lesquels il a été mandaté par la Direction.

Le GROUPE EUROSTAMPA assure la protection des données personnelles des parties intéressées qui opèrent en son nom et pour son compte, dans le respect de la législation communautaire en vigueur (Règlement Européen 2016/679 RGPD, et

Décret Législatif 196/2003 et ses modifications ultérieures).

Spécifiquement, les employés et les autres parties qui opèrent au nom et/ou pour le compte de la Société ne doivent pas révéler à des tiers, en aucun cas, même pas une fois la relation professionnelle terminée, les informations relatives aux connaissances et/ou aux activités sociales ainsi que d'autres informations non publiques relatives à la Société, à l'exception des cas où cette révélation est exigée par la loi ou par d'autres dispositions réglementaires ou dans le cas d'accords contractuels qui la demandent explicitement, ni les utiliser pour obtenir des avantages personnels, directs ou indirects.

Pour ce faire, la Société pourra éventuellement mettre en place des documents spécifiques (p. ex., clauses de non-concurrence) et/ou des procédures d'autorisation qui feront l'objet d'autorisation et d'accord chez les employés, avec une attention particulière aux postes à responsabilités et aux cadres.

## **2.4 TRANSPARENCE ET EXHAUSTIVITÉ DES INFORMATIONS**

Le GROUPE EUROSTAMPA reconnaît la valeur fondamentale d'informer correctement ses associés, les organes de la Société et les autres fonctions compétentes, concernant les faits significatifs de la gestion sociétariaire et comptable et ne justifie en aucun cas des actions de ses collaborateurs qui puissent empêcher le contrôle de la part des établissements et des organismes compétents.

Dans tous les cas, les informations transmises à l'extérieur ou à l'intérieur de l'organisation doivent toujours respecter les principes d'authenticité, d'exhaustivité et d'exactitude, aussi et surtout en relation aux données économiques, financières et comptables.

## **2.5 RESPECT DE LA DIGNITÉ DES PERSONNES ET ÉGALITÉ DES CHANCES**

Le GROUPE EUROSTAMPA respecte les droits fondamentaux des personnes en protégeant l'intégrité morale et en assurant l'égalité des chances. Dans les relations internes et externes, les comportements qui ont un contenu discriminatoire fondé sur la race, la religion, le sexe, l'âge, l'état de santé, l'état civil, le handicap, les opinions politiques et l'orientation sexuelle, ainsi que n'importe quelle caractéristique intime de la personne, ne sont pas autorisés.

Le GROUPE EUROSTAMPA assure des conditions de travail qui respectent les règles de comportement de la bonne éducation afin d'empêcher les intimidations, le harcèlement moral et le stalking.



## **2.6 PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT, DE LA SÉCURITÉ ET DÉVELOPPEMENT DURABLE**

Le GROUPE EUROSTAMPA s'engage à agir en accord avec les normes en vigueur :

- à favoriser et programmer un développement de ses activités qui optimise l'utilisation des ressources naturelles;
- à soutenir les initiatives visant à préserver l'environnement aussi pour les générations futures;
- à promouvoir chez ses parties prenantes le développement durable, la protection de l'environnement.

## **2.7 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE**

La politique du GROUPE EUROSTAMPA prévoit la protection de la propriété intellectuelle, des brevets, des marques déposées, du droit d'auteur, des secrets commerciaux, des logiciels de propriété industrielle, des droits de création et de savoir-faire.

Le GROUPE EUROSTAMPA inspire sa conduite envers les concurrents selon les principes de loyauté et d'honnêteté et, par conséquent, elle condamne et désapprouve tout comportement susceptible d'empêcher ou de troubler l'activité d'une entreprise ou du commerce ou qui soit orienté à commettre des crimes envers l'industrie et le commerce.

Le GROUPE EUROSTAMPA condamne tout comportement mis en place afin de s'emparer de manière illégale de secrets commerciaux, de listes de fournisseurs et d'autres informations concernant l'activité économique de tiers.

Chaque employé a l'obligation d'informer son supérieur direct lorsqu'il repère des comportements qui nuisent à la propriété intellectuelle afin que l'Entreprise puisse adopter les mesures nécessaires.

## 3. NORMES DE COMPORTEMENT

### 3.1 ASSOCIÉS ET COMPOSANTS DES ORGANES SOCIAUX

Les associés et les composants des organes sociaux, en ayant conscience de leur responsabilité, mais aussi dans le respect de la loi, doivent respecter le Code.

Les associés et les administrateurs ont l'obligation de :

- garder une conduite inspirée par l'intégrité, la loyauté et le sens des responsabilités envers la Société;
- garder une conduite inspirée par l'autonomie, l'indépendance et l'honnêteté avec les Institutions Publiques, les personnes privées (y compris les créanciers sociaux), les associations économiques, les forces politiques, ainsi que tout autre opérateur national et international;
- assurer le partage de la vision et de la mission éthique de la Société;
- évaluer les situations de conflit d'intérêt ou d'incompatibilité des fonctions, des missions à l'extérieur ou à l'intérieur de le GROUPE EUROSTAMPA en s'abstenant de toute démarche en conflit d'intérêt avec son activité;
- encourager les activités de contrôle et/ou de révision dans le respect du présent Code;
- faire un usage réservé des informations dont ils ont connaissance, en évitant de profiter de leur position pour obtenir des avantages personnels directs et indirects. Toute activité de communication vers l'extérieur doit respecter les politiques de l'Entreprise en matière de confidentialité et avoir pour finalité la protection des informations sensibles ;
- respecter, dans le cadre de ses compétences et responsabilités, les règles de comportement pour le Personnel de le GROUPE EUROSTAMPA.

### 3.2 COMMUNICATION FINANCIÈRE

Le GROUPE EUROSTAMPA assure :

- la tenue des pièces comptables,
- la formation et la rédaction des comptes annuels, des comptes d'exploitation, des rapports, des prospectus, des communications sociales,
- et de tout ce qui est nécessaire à son fonctionnement, sont

conformes aux dispositions légales, aux principes, aux normes en vigueur.

Le GROUPE EUROSTAMPA encourage le respect des principes d'intégrité, de collaboration, d'honnêteté, conformément aux normes en vigueur dans son organigramme.

### **3.3 PERSONNEL**

Le GROUPE EUROSTAMPA reconnaît la valeur primordiale de ses employés dans l'accomplissement des objectifs de l'entreprise.

À cet égard, la Société établit et maintient des relations basées sur la confiance réciproque et sur la loyauté, en valorisant le plus possible les capacités de chacun.

Le GROUPE EUROSTAMPA encourage la formation du personnel en favorisant l'évolution professionnelle, en s'abstenant de tout type de discrimination et en garantissant l'égalité des chances.

Tout le personnel est invité à favoriser un climat de respect et de dignité de chacun.

### **3.4 POLITIQUES DE GESTION DU PERSONNEL**

Le personnel est embauché dans le cadre d'un contrat de travail et aucune forme de contrat irrégulier n'est admise.

Chaque décision prise dans le cadre de la gestion et du développement du Personnel est basée sur la méritocratie, en assurant les mêmes opportunités.

Dans la gestion des rapports hiérarchiques, on exerce l'autorité avec équité et justesse, en évitant tout abus. Exiger des prestations, des services personnels ou tout autre comportement qui constitue une violation du Code est considéré comme un abus de la position dominante.

Le Personnel est pleinement valorisé par tous les moyens possibles.

Les services compétents doivent pourtant :

- sélectionner, embaucher, former, rétribuer et gérer les employés ou les collaborateurs sans aucune discrimination;
- créer un environnement de travail dans lequel les caractéristiques personnelles ne peuvent pas faire l'objet de discriminations;
- adopter des critères de mérite, de compétence et en général strictement professionnels pour toute décision concernant un employé ou un collaborateur;
- garantir à tous les employés et collaborateurs un environnement de travail salubre et sûr;

- Créer un environnement de travail dans lequel les employés et les collaborateurs se sentent libres d'exprimer leurs idées et convictions afin d'enrichir la Société et d'améliorer sa performance;
- empêcher toute forme de copinage et de népotisme.

Tous ceux qui estiment avoir subi des offenses ou des discriminations peuvent signaler l'incident à la Direction ou au bureau du personnel, pour l'établissement des faits et la mise en œuvre des mesures résultantes. Ne font pas partie du concept de discrimination les différences de traitement motivées par des critères objectifs qui respectent la loi et la convention collective du secteur.

### **3.5 UTILISATION ET PROTECTION DES BIENS DE LA SOCIÉTÉ**

Le personnel est responsable de la protection des ressources qui lui sont confiées et il a l'obligation d'informer rapidement son supérieur direct en cas de menaces ou d'environnements causant des dommages à la Société même ou à ses biens.

En particulier, le Personnel doit :

- éviter les abus qui peuvent entraîner des coûts non nécessaires, des dommages ou une baisse d'efficacité en contradiction avec l'intérêt de la Société;
- adopter soigneusement les politiques et les procédures internes, même celles non formalisées, afin de ne pas compromettre le fonctionnement, la protection et la sécurité des systèmes informatiques, de l'équipement et du site de le GROUPE EUROSTAMPA ;
- opérer toujours dans le respect des normes de sécurité prévues par la Loi et par les procédures internes, afin de prévenir les dommages aux choses, aux personnes ou à l'environnement;
- utiliser les biens de propriété de la Société, de tous types et sous toutes formes, en respectant la loi, les normes internes, et les principes du présent Code;
- utiliser les biens de la Société exclusivement à des fins liées et nécessaires à l'activité professionnelle, et il est interdit, sauf si prévu par des normes spécifiques ou par des accords d'entreprise, d'utiliser ou de vendre des biens par des tiers ou à des tiers, même temporairement;
- opérer, dans la mesure du possible, afin de réduire le risque de vols, dommages ou autres menaces aux biens et aux ressources confiés ou présents, en informant rapidement les services compétents en cas d'anomalie.

### **3.6 COMPORTEMENTS ILLICITES**

Le Personnel, en accord avec les valeurs d'honnêteté et de transparence, s'engage à mettre en place toutes les mesures nécessaires pour prévenir et éviter la commission d'une infraction.

Le GROUPE EUROSTAMPA interdit le paiement de sommes d'argent ou d'autres formes de corruption mises en place afin d'apporter des avantages directs ou indirects à la Société.

### **3.7 CONFLIT D'INTÉRÊT**

Le Personnel doit éviter toutes les situations et toutes les activités qui peuvent présenter concrètement un conflit avec les intérêts de la Société ou qui peuvent interférer avec sa capacité de prendre, de manière impartiale, des décisions dans l'intérêt de l'entreprise et en respectant les normes du Code.

Il ne doit pas, en outre, tirer d'avantage personnel, des biens sociaux en sa possession ou d'opportunités commerciales dont il a appris l'existence pendant l'exercice de ses fonctions.

Le GROUPE EUROSTAMPA reconnaît et respecte le droit de ses employés, collaborateurs et administrateurs à participer à des investissements, des commerces ou d'autres activités en dehors de celles opérées dans l'intérêt de la Société, à condition qu'il s'agisse d'activités autorisées par la loi et par les normes contractuelles et qu'elles soient compatibles avec les engagements pris en tant qu'employés, collaborateurs ou administrateurs.

Le Personnel du GROUPE EUROSTAMPA doit éviter les conflits d'intérêt entre les activités économiques personnelles et familiales et les tâches qu'il exerce dans la structure dont il relève.

### **3.8 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

Le GROUPE EUROSTAMPA accorde beaucoup d'importance aux thèmes liés à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Le Personnel en matière de sécurité du travail doit :

- prendre soin de sa propre santé et sécurité et de celle des autres personnes présentes sur le lieu de travail, qui sont affectées par ses actions ou omissions, conformément à la formation, aux instructions et aux moyens fournis par l'employeur;
- contribuer, avec l'employeur, les directeurs et les responsables, au respect des obligations prévues pour la protection de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail;
- suivre les dispositions et les instructions dispensées par l'employeur, par les directeurs et par les responsables, afin de protéger la

collectivité et l'individu;

- se servir correctement de l'équipement de travail et aussi des dispositifs de sécurité;
- signaler immédiatement à l'employeur, au directeur ou au responsable les déficiences des moyens et des dispositifs susmentionnés, mais aussi les situations de danger dont il a connaissance, et en cas d'urgence et sur la base de ses compétences, il s'efforce d'éliminer ou de réduire les situations de danger grave ou imminent, en informant le représentant des travailleurs pour la sécurité;
- ne pas retirer, sans autorisation, les dispositifs de sécurité, d'avertissement, de signalisation ou de contrôle;
- ne pas entreprendre de sa propre initiative des opérations ou manœuvres qui ne relèvent pas de sa compétence et qui peuvent compromettre sa propre sécurité et celle des autres travailleurs;
- participer aux programmes de formation organisés par l'employeur;
- se soumettre aux contrôles sanitaires prévus par la norme en vigueur ou par le médecin compétent.

Une attention particulière est réservée aux femmes enceintes, afin de favoriser des conditions de travail adaptées à leurs besoins psychophysiques.

### **3.9 RAPPORTS AVEC CLIENTS/UTILISATEURS ET FOURNISSEURS**

La conduite du GROUPE EUROSTAMPA envers les clients/utilisateurs, les fournisseurs et les partenaires est fondée sur l'honnêteté, le respect, la courtoisie et la disponibilité, dans une optique de collaboration et de grand professionnalisme.

Le GROUPE EUROSTAMPA poursuit sa mission à travers la qualité de son service, des conditions compétitives et en respectant toutes les normes qui protègent la concurrence loyale.

Au Personnel, on demande de :

- offrir, de manière efficace, courtoise et rapide, dans les limites des conditions contractuelles, un service de qualité qui remplisse les attentes et les nécessités raisonnables du client;
- offrir, si nécessaire et selon les modalités et les formes prévues par les politiques de l'entreprise, des informations complètes concernant les services offerts par la Société, afin que le client puisse faire un choix conscient.
- satisfaire les attentes des clients en termes d'honnêteté, transparence et plein respect de la loi et des accords contractuels;

- s'en tenir à la vérité dans les communications publicitaires ou d'autre nature, et en particulier, dans toutes les activités commerciales.

### **3.10 CHOIX DU FOURNISSEUR**

Le choix des fournisseurs est effectué selon des procédures internes de la Société afin d'agir de manière correcte et transparente.

La sélection des fournisseurs et la détermination des conditions d'achat sont basées sur des paramètres de qualité, convenance, prix, capacité, flexibilité, efficacité, éthique et respect de la loi.

Plus généralement, dans la sélection des fournisseurs, le GROUPE EUROSTAMPA considère comme essentiel :

- le professionnalisme et la fiabilité de l'interlocuteur;
- la disponibilité, dûment documentée, de moyens, aussi financiers, de structures organisationnelles, de capacité et de ressources de conception, de savoir-faire, etc.;
- une conduite qui n'entache pas l'image et le nom de le GROUPE EUROSTAMPA constituerait un solide atout ;
- l'existence et la mise en place de systèmes de gestion de la qualité, de la sécurité et de l'environnement.

La conclusion d'un contrat avec un fournisseur et la gestion du rapport avec ce dernier se basent sur des relations transparentes en évitant, autant que possible, les excès d'interdépendance.

Afin de garantir la plus grande transparence et efficacité dans le processus d'achat, le GROUPE EUROSTAMPA assure une traçabilité adéquate des choix adoptés, la conservation des informations, ainsi que des documents contractuels pour les périodes déterminées par les normes en vigueur.

### **3.11 GESTION CADEAUX ET HOMMAGES**

Dans les relations commerciales avec les clients et les fournisseurs, les donations, les bénéfices (directs et indirects), les hommages, les gestes de courtoisie et d'hospitalité, doivent avoir une nature et une valeur qui ne compromettent pas l'image de la Société et ils ne doivent pas être qualifiables comme une tentative de traitement de faveur (valeur maximale autorisée 100,00 Euro).

Tout parrainage ou don est géré directement par la Direction du GROUPE EUROSTAMPA, ou par les personnes autorisées.

En cas de don ou de traitement de faveur de la part de clients ou fournisseurs dépassant les rapports normaux de courtoisies, le personnel doit immédiatement prévenir son supérieur. Ce dernier préviendra tout de suite le service compétent de l'entreprise, lequel, après vérification, adoptera les mesures nécessaires.

### **3.12 RAPPORTS AVEC L'ADMINISTRATION PUBLIQUE**

Les rapports concernant l'activité que le GROUPE EUROSTAMPA entretient avec les officiers publics et les fonctionnaires (qui opèrent pour le compte de l'Administration Publique, centrale ou périphérique, des organes législatifs, des institutions communautaires, des organisations publiques internationales et tout Pays étranger), avec le pouvoir judiciaire, avec les autorités publiques de surveillance et avec d'autres autorités indépendantes, ainsi qu'avec des partenaires privés délégués de service public, doivent être gérés dans le strict respect des lois et des normes en vigueur, des principes établis dans le Code, afin de ne pas compromettre l'intégrité et la réputation des deux parties.

Pour ce faire, la prise d'engagement avec les Administrations Publiques et les Institutions Publiques est réservée aux services compétents et autorisés qui agiront dans le respect des lois et des principes du présent Code.

Le GROUPE EUROSTAMPA interdit à ses employés, collaborateurs et administrateurs ou représentants et, en général, à tous ceux qui opèrent dans son intérêt, en son nom ou pour son compte, d'accepter, promettre ou offrir, même indirectement, de l'argent, des dons, des biens, des services, des prestations ou des faveurs non dus (aussi en terme d'opportunité d'embauche) en relation avec des rapports entretenus avec des officiers publics, des fonctionnaires ou des employés de l'Administration Publique ou d'autres Institutions Publiques, ou des parties privées, pour influencer des décisions, pour obtenir des traitements de faveur ou des prestations indues ou pour toute autre fin.

### **3.13 GESTION DES FINANCEMENTS**

Le GROUPE EUROSTAMPA dans la demande et dans la gestion des avantages fiscaux, des contributions et des subventions de toute nature accordées par l'État, par d'autres établissements publics ou par l'Union Européenne, exige de la part de ses employés, collaborateurs et administrateurs le respect des principes de légalité, de transparence et d'intégrité.

### **3.14 RAPPORTS AVEC LES ORGANISATIONS POLITIQUES ET SYNDICALES**

Le GROUPE EUROSTAMPA pour fournir des contributions aux partis, mouvements, comités et organisations politiques et syndicales, à leurs représentants et candidats, adopte des procédures documentées, tracées et conformes à la norme en vigueur.

Dans tous les cas, les contributions du GROUPE EUROSTAMPA n'ont jamais comme finalité, directe ou indirecte, d'obtenir des avantages, des perturbations, des traitements de faveur. Dans aucun cas les susmentionnées contributions ne seront accordées dans une optique de réciprocité, en excluant toute forme d'échange politique.



### **3.15 RAPPORTS AVEC LES MÉDIAS ET DIFFUSION DES INFORMATIONS**

Les communications vers l'extérieur sont basées sur la vérité, la précision, la transparence et la prudence et visent à favoriser la connaissance des politiques de l'entreprise, des programmes et des projets de la Société.

Les relations avec les médias sont réservées aux personnes autorisées, qui les gèrent conformément aux politiques adoptées par la Société.

### **3.16 TIERS DESTINATAIRES**

Le GROUPE EUROSTAMPA s'engage à encourager l'adoption des principes indiqués dans le présent Code aussi à l'égard des Tiers Destinataires externes à la Société qui opèrent directement ou indirectement pour son compte.

Le respect de la part des Tiers Destinataires des principes indiqués dans le présent Code constitue un solide atout pour la création et la préservation des rapports avec le GROUPE EUROSTAMPA.

## 4. SYSTEME DE CONTROLE

### 4.1 LE SYSTÈME DE CONTRÔLE INTERNE

L'objectif du GROUPE EUROSTAMPA est de surveiller avec soin et attention que les valeurs propres au présent Code soient adoptées à tous les niveaux de son organigramme.

Pour ce faire, l'Entreprise met en place tous les moyens et les ressources nécessaires pour vérifier que les activités de l'entreprise sont menées en respectant les lois en vigueur et le règlement intérieur.

Tous les signalements fournis par le personnel interne sont reçus et traités dans le but de réprimer les conduites inappropriées et d'encourager des comportements basés sur le respect et la valorisation des principes détaillés dans le présent Code.

### 4.2 COMMUNICATION ET FORMATION

Le Code est porté à la connaissance de toutes les parties intéressées internes et externes, à travers des activités de communication dédiées.

Pour assurer la bonne compréhension du Code, le département des Ressources Humaines prévoit et met en place, si nécessaire, des activités de communication, formation et information qui visent à favoriser la connaissance des principes et des normes éthiques soutenues par l'Entreprise.

### 4.3 SIGNALEMENT DES PARTIES INTÉRESSÉES

Toutes les parties intéressées peuvent signaler, par écrit et sous forme anonyme, sur support papier ou à travers l'adresse mail indiquée, ([ethical.code@eurostampa.com](mailto:ethical.code@eurostampa.com)) toute violation ou soupçon de violation du Code au département des Ressources Humaines, qui analysera le signalement et qui écouterait éventuellement l'auteur et le responsable de la prétendue violation. Le département des Ressources Humaines agit de manière à protéger les auteurs du signalement contre toute forme de représailles, soit tout acte suspecté d'être une forme de discrimination ou de pénalisation.

L'identité des auteurs des signalements est protégée, sous réserve des obligations légales.

### 4.4 VIOLATION DU CODE ÉTHIQUE

En cas de violation avérée du Code, le département des Ressources Humaines rapportera le signalement à la Direction et demandera l'application des sanctions jugées nécessaires.