

**Le Code de déontologie**  
du Groupe SOL

**SOL GROUP**  
a breath of life

# Sommaire

<b>1. Préambule</b>	<b>2</b>
Activités du Groupe SOL	3
Mission	4
Valeurs	4
Nouvelle édition du Code de déontologie	5
Destinataires du Code de déontologie	5
<b>2. Lignes directrices et principes généraux</b>	<b>6</b>
Respect des droits de l'homme	7
Protection de la sécurité, de la santé et de l'environnement	7
Prévention et lutte contre la corruption	7
Relations avec la concurrence et respect des règles antitrust	8
Protection des données personnelles	8
Transparence des documents comptables	8
Lutte contre le blanchiment d'argent	9
Participations à des associations, initiatives et événements	9
Obligations des employés et engagements du Groupe SOL dans l'application du Code	10
<b>3. Relations avec les actionnaires et les marchés financiers</b>	<b>12</b>
Protection des actionnaires	13
Gestion correcte des informations « price sensitive »	13
Abus d'informations privilégiées	13
Transparence des transactions	13
<b>4. Relations avec les employés et les collaborateurs</b>	<b>14</b>
Protection de la personne et de l'égalité des chances	15
Ouverture et participation	15
Mise en valeur des ressources humaines	15
Équilibre entre le travail et la vie privée	16
Conflit d'intérêts	16
Protection de l'image de l'entreprise	16
Respect de la propriété industrielle et intellectuelle	16
Confidentialité des informations	17
Utilisation des ressources de l'entreprise	17
<b>5. Relations avec les clients et les patients</b>	<b>18</b>
Attention aux exigences des clients et des patients	19
Information et communication aux clients et aux patients	19
Prévention et lutte contre la corruption	19
Correction dans les contrats et dans les rapports commerciaux	19
<b>6. Relations avec les fournisseurs et les partenaires</b>	<b>20</b>
Critères de sélection	21
Critères de gestion	21
Protection de l'image de l'entreprise	21
<b>7. Relations avec la communauté, les autorités et les organismes publics</b>	<b>22</b>
Transparence dans les relations avec les organismes de contrôle et les autorités de régulation	23
Soutien aux initiatives à caractère social	23
Prévention et lutte contre la corruption	23
<b>8. Mise en œuvre du Code de déontologie</b>	<b>24</b>
Gouvernance du Code de déontologie	25
Connaissance et diffusion du Code de déontologie	25
Éclaircissements sur le Code et rapports d'infraction	25
Système disciplinaire	26

*Correction et loyauté dans les comportements, circulation de l'information, disponibilité à l'écoute, capacité de sentir que les problèmes de nos interlocuteurs sont nos problèmes, conscience que le processus économique doit être coordonné en permanence avec un système de valeurs : **tel a toujours été notre Projet.***

*Dans notre organisation interne, nous pensons que la structure opérationnelle doit permettre à chacun d'agir dans le cadre des pouvoirs qui lui ont été délégués, de manière autonome mais dans une relation de forte confiance avec le Groupe. D'autre part chaque employé doit accepter l'action de stimulation, de contrôle et de coordination que la structure hiérarchique est chargée d'exercer en tant qu'élément d'unification et de réglementation.*

*Nous sommes convaincus que le succès ne découle pas seulement de la poursuite d'objectifs économiques, mais surtout du respect des relations que nous instaurons avec nos interlocuteurs.*

*Il est donc indispensable de pouvoir intégrer la dimension économique avec les dimensions sociale, juridique et éthique de l'entreprise, pour que chaque activité de l'entreprise contribue effectivement à augmenter le bien-être collectif, en produisant des améliorations quantitatives et qualitatives.*

*Dans l'évaluation des réalisations des sociétés du Groupe, nous ne pouvons pas nous limiter à la seule mesure de leur efficacité, mais nous devons aussi prendre en compte les paramètres appropriés pour mesurer les contributions qu'elle et chacun d'entre nous apportent au bien-être collectif.*

*Notre Groupe, en effet, est une réalité dans laquelle certaines des aspirations humaines les plus élevées (réalisation de soi-même, engagement, solidarité, créativité, responsabilité) doivent pouvoir trouver leur réalisation légitime ; elle ne doit donc pas manquer d'avoir des répercussions éthiques importantes en plus des répercussions strictement économiques.*

*Ce n'est qu'en partageant et en agissant de façon cohérente avec ces convictions, en augmentant la qualité, la transparence et la correction de nos prestations professionnelles, que notre Groupe et nous pourrons affronter avec succès le marché global. Tout cela avec une forte conviction: **ces principes nous mettent en mesure de mieux répondre aux exigences de nos clients, de nous remettre en jeu constamment, de nous renouveler et de nous améliorer en tant que Groupe, en tant que Sociétés individuelles, en tant qu'individus.***



**Aldo Fumagalli Romario**  
Président Groupe SOL



**Marco Annoni**  
Vice-Président Groupe SOL

1.

Préambule



## Activités du Groupe SOL

Le Groupe SOL, fondé en 1927 en Italie, est actif dans la production, la recherche appliquée et la commercialisation de gaz techniques et médicaux, dans les soins à domicile, dans la biotechnologie et dans la production d'énergie à partir de sources renouvelables.

Dans le **secteur des gaz techniques (industriels et médicaux, purs et très purs)**, il fournit non seulement des gaz comprimés et liquéfiés, mais aussi des équipements, des installations et des services, de sorte qu'il est reconnu comme partenaire qualifié par des clients travaillant dans de très nombreux secteurs industriels (sidérurgie, chimie et pharmacie, alimentation, pétrole et services pour l'environnement) et par d'importants hôpitaux publics et privés.

Dans le **secteur des soins à domicile**, il offre des services à 360° aux patients recevant des soins médicaux et de l'assistance à domicile : oxygénothérapie, traitement de l'apnée du sommeil, nutrition artificielle, télémédecine, etc.

Ces secteurs d'activité se sont plus récemment élargis au **secteur des biotechnologies** (systèmes de diagnostic, services de stockage et de transport d'échantillons biologiques, recherche et développement de médicaments biologiques, etc.) et **de la production d'énergies renouvelables** (centrales hydroélectriques).



## Mission

La mission du Groupe SOL est de **fournir à ses clients, avec constance et continuité, des solutions innovantes et technologiquement avancées, et d'apporter les meilleurs soins au domicile des patients, en contribuant ainsi à améliorer la qualité de la vie sur la planète.**

## Valeurs

Le Groupe SOL est conscient qu'il est toujours nécessaire d'équilibrer les attentes des actionnaires avec celles de tous ceux qui interagissent avec l'entreprise en tant que parties prenantes légitimes. C'est pourquoi le Groupe estime que les valeurs sur lesquelles doivent se baser les opérations quotidiennes sont :

- **l'éthique des comportements** : dans les relations interpersonnelles, avec les employés, les clients, les fournisseurs et toutes les parties prenantes ;
- **la sécurité** : pour tous les employés et collaborateurs, la sécurité au travail et la sécurité des produits et services doivent être considérées comme l'une des plus grandes priorités;
- **la satisfaction du client** : nous nous engageons à fournir à nos clients, avec constance et continuité, des solutions innovantes et technologiquement avancées, et à améliorer la qualité de la vie des patients en leur fournissant les meilleurs soins et la meilleure assistance à domicile ;
- **le développement équilibré** : nous travaillons pour créer une croissance économique équilibrée et un développement constant à long terme, en utilisant les ressources de manière efficace et en les orientant constamment vers le changement ;
- **la protection de l'environnement** : nous poursuivons cet objectif à la fois par l'optimisation des processus et donc la meilleure utilisation des ressources énergétiques, et par le développement de technologies et de services qui aident les clients à améliorer leur propre efficacité environnementale;
- **la valorisation des ressources humaines** : nous considérons l'attraction et la fidélisation de nouveaux talents et, d'une manière générale, la formation et le développement des compétences individuelles, comme un outil fondamental pour la réussite du Groupe SOL ; nous misons beaucoup sur les jeunes, sans négliger une gestion correcte et humaine des employés les plus âgés.

## Nouvelle édition du Code de déontologie

Plus de dix ans se sont écoulés depuis la première édition du Code de déontologie du Groupe SOL : pendant cette période, de nombreux changements ont caractérisé le Groupe et le contexte extérieur.

Cette révision du Code a voulu tenir compte de tout cela, pour rendre de plus en plus évidents les principes et comportements qui doivent caractériser les relations avec l'ensemble des parties prenantes.

L'objectif est que ce Code devienne de plus en plus un instrument de gouvernance d'entreprise, servant de guide pour la mise en œuvre du développement durable au sein du Groupe SOL et pour une gestion active et consciente des questions déontologiques dans les activités de travail.

## Destinataires du Code de déontologie

Le Code de déontologie s'applique à tous les employés, collaborateurs et administrateurs des Sociétés du Groupe SOL.

Le Code s'applique également à tous ceux qui, à titres divers, entrent en contact avec le Groupe (par exemple : fournisseurs, partenaires, clients, etc.), en contribuant à la réalisation des objectifs de l'entreprise, conformément à la mission du Groupe SOL.

Chaque Société du Groupe SOL s'engage à développer ses propres actions et activités dans le respect des principes et des valeurs contenus dans ce Code de déontologie.

Chaque Société du Groupe est donc directement responsable, le cas échéant et dans sa sphère de compétence, d'identifier et de formaliser des procédures internes spécifiques.

Au cas où même seulement une des dispositions du présent Code entrerait en conflit avec les dispositions prévues dans les procédures, le Code l'emportera sur n'importe quelle de ces dispositions.



# 2.

Lignes directrices et principes généraux





## Respect des droits de l'homme

Conformément aux principes du Pacte mondial promu par l'ONU (Organisation des Nations Unies), le Groupe SOL s'engage à défendre la protection et la sauvegarde des droits de l'homme conformément aux principes énoncés dans la Déclaration universelle de 1948, et reconnaît les principes énoncés par les Conventions fondamentales de l'OIT (Organisation internationale du Travail).

Il s'engage en particulier à protéger le droit d'association et de négociation collective, à garantir l'interdiction du travail forcé, obligé, irrégulier ou travail des enfants, et à garantir la non-discrimination dans l'emploi sous toutes ses formes.

## Protection de la sécurité, de la santé et de l'environnement

Le Groupe SOL considère qu'il est fondamental que tous ses employés et les autres tiers qui ont accès aux lieux de travail puissent trouver un environnement confortable et sûr, et il considère l'environnement comme un patrimoine à protéger dans l'intérêt de tous, des générations futures et de l'entreprise elle-même.

Il s'engage donc à diffuser la culture de la sécurité et du respect de l'environnement, en promouvant des comportements responsables, par la formation continue et l'adoption de systèmes de gestion.

Chaque employé et collaborateur doit connaître et respecter les lois, les règlements et les procédures internes se rapportant à ses propres activités.

Le Groupe SOL encourage la participation de chaque employé au processus de prévention des risques, de protection de l'environnement et de promotion de la santé et de la sécurité, afin que chacun puisse protéger soi-même, ses collègues et les tiers.

## Prévention et lutte contre la corruption

Dans l'exercice de ses propres activités, le Groupe SOL s'engage à lutter contre la corruption et à prévenir les risques de pratiques illégales, à quelque niveau que ce soit et dans n'importe quelle zone géographique.

Cet objectif peut être réalisé par la diffusion et la promotion de valeurs et de principes éthiques, la définition de règles de comportement, et l'application effective des procédures de contrôle, conformément aux exigences fixées par les réglementations applicables et aux meilleures pratiques internationales (lignes directrices de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques, et principes anticorruption établis par l'Organisation des Nations Unies en 2003).

Le Groupe SOL n'autorise pas les pratiques et comportements illégaux, la collusion, les paiements illicites, les tentatives de corruption et le favoritisme en vue d'obtenir ou de maintenir une affaire ou d'obtenir un avantage déloyal par rapport aux activités de l'entreprise.

## Relations avec la concurrence et respect des règles antitrust

Le Groupe SOL croit fermement aux principes du libre marché et de la concurrence. Il a en outre adopté un Code Antitrust et un Programme de Conformité visant à rendre les principes fondamentaux des normes Antitrust facilement compréhensibles et accessibles, afin que toutes les parties qui travaillent pour le Groupe respectent ces principes dans l'exécution de leur propre travail.

Le Groupe a également constitué une « Fonction Antitrust » spécifique chargée de coordonner et de suivre la mise en œuvre du Programme de Conformité et de recevoir et gérer les éventuels signalements en la matière.

## Protection des données personnelles

Le Groupe SOL garantit la confidentialité des données à caractère personnel en sa possession et la correction de leurs traitements. Les données sont utilisées exclusivement à des fins liées à l'exercice de ses activités, dans le respect des mesures de sécurité adoptées, et conformément aux normes légales progressivement en vigueur.

## Transparence des documents comptables

La transparence, la véracité, la clarté et la précision doivent constituer la base des processus de gestion des flux de trésorerie et de comptabilité, afin de garantir la divulgation correcte des états financiers.

Chaque opération et chaque transaction effectuées par et pour le compte de chaque société du Groupe SOL doivent être correctement enregistrées, autorisées, vérifiables, légitimes, cohérentes et appropriées, et il doit toujours être possible de vérifier le processus de prise de décision, d'autorisation et d'exécution.

Pour chaque opération, il doit y avoir un support documentaire adéquat afin que les contrôles puissent être effectués à tout moment.

## Lutte contre le blanchiment d'argent

Le Groupe SOL s'engage à faire obstacle par tous les moyens à l'utilisation de son propre système économique et financier pour le blanchiment d'argent, l'auto-blanchiment ou le financement de toute activité criminelle.

Le Groupe entrave également toutes les transactions qui empêchent une identification correcte de la provenance de l'argent, des biens et des autres actifs.

## Participations à des associations, initiatives et événements

Le Groupe SOL encourage la participation à des associations, initiatives et événements pourvu qu'elle soit compatible avec les activités professionnelles de l'employé.

En particulier, le Groupe entretient des relations avec des associations ayant des intérêts communs (par exemple Federchimica, EIGA et d'autres associations de ce secteur) afin de développer ses activités, d'établir des formes de coopération d'intérêt mutuel, et de présenter ses propres positions sur des questions d'intérêt commun.

## Obligations des employés et engagements du Groupe SOL dans l'application du Code

Tous les employés et les collaborateurs du Groupe SOL doivent se comporter de manière loyale, diligente et responsable envers le Groupe et les tiers. Cela signifie qu'ils doivent :

- poursuivre avec professionnalisme, célérité et diligence les objectifs indiqués par le Groupe et par leurs managers directs ;
- travailler dans le respect des procédures de l'entreprise et des lois et règlements en vigueur dans les pays où ils opèrent ;
- connaître et respecter les principes contenus dans le Code de déontologie et, pour ceux qui sont responsables de la gestion de personnes, s'assurer qu'ils sont respectés par leurs propres collaborateurs, en les aidant dans son application ;
- communiquer, en vertu de leurs responsabilités, aux tiers avec lesquels ils agissent, les principes contenus dans le Code de déontologie et les normes de comportement de l'entreprise, en exigeant qu'ils soient respectés ;
- signaler promptement tout manquement au Code, même potentiel, qui viendrait à l'attention de tout destinataire du Code.

Les cadres supérieurs (administrateurs, directeurs généraux, directeurs centraux), les responsables des fonctions de l'entreprise, ainsi que tous ceux qui gèrent des collaborateurs, doivent :

- adopter un comportement exemplaire pour tous leurs collaborateurs ;
- orienter tous leurs collaborateurs vers le respect des normes du Code, en encourageant leur diffusion et leur compréhension ;
- sélectionner avec soin d'éventuels collaborateurs, employés, fournisseurs, en tenant compte aussi du degré de confiance qu'ils semblent être en mesure d'accorder au respect des normes du Code ;
- inclure des exigences éthiques parmi celles qui doivent être vérifiées au niveau de la sélection et de l'évaluation des collaborateurs, des employés, des fournisseurs et des sous-traitants.

Afin d'aider ses employés à remplir leurs propres obligations, le Groupe SOL s'engage à :

- garantir la diffusion du Code de déontologie et sa mise à jour ;
- former les employés selon les principes et les règles de conduite ;
- effectuer des contrôles à la suite de signalements de violations, même potentielles ;
- veiller à ce que personne ne subisse aucune discrimination ni représaille pour avoir signalé des situations de non-respect des principes et normes de comportement indiqués dans le Code ;
- appliquer les sanctions appropriées, en cas de détection de violations.



# 3.

Relations avec  
les actionnaires et  
les marchés financiers



## Protection des actionnaires

Le Groupe SOL entretient un dialogue constant, aussi grâce au site Internet de la société, avec la communauté des actionnaires, dans le respect notamment des lois et règlements qui exigent que chaque investisseur et investisseur potentiel ait le droit de recevoir les mêmes informations, afin de faire des choix d'investissement pondérés.

## Gestion correcte des informations « price sensitive »

Le Groupe SOL s'engage à fournir à l'extérieur, avec transparence, des informations véridiques et rapides.

Le Groupe promeut une information correcte afin de s'assurer que les décisions des investisseurs institutionnels, des actionnaires, des analystes financiers et des prêteurs soient fondées sur la connaissance des lignes stratégiques et des résultats de gestion de l'entreprise.

La communication est faite conformément aux critères établis par les résolutions de la Consob (Commission Italienne des Sociétés et de la Bourse) et en respectant les procédures internes en la matière.

## Abus d'informations privilégiées

Les administrateurs, les employés et les collaborateurs du Groupe SOL qui, conformément aux responsabilités qui leur sont confiées, prennent connaissance d'informations « price sensitive » non disponibles au public, concernant, directement ou indirectement, le Groupe SOL ou les actions de SOL, sont tenus d'en assurer une gestion correcte.

À cet égard, le Groupe SOL a adopté une procédure spécifique qui régit le traitement et la communication, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, des documents et informations concernant SOL Spa et ses filiales.

## Transparence des transactions

Afin d'assurer le maximum de transparence, les personnes physiques et morales dotées de pouvoirs stratégiques au sein du Groupe SOL doivent communiquer au marché, dans les formes et délais prévus par la réglementation en vigueur, les transactions effectuées sur les actions de SOL ou sur d'éventuels autres titres émis par le Groupe. A cet égard, la société a adopté une « Procédure en matière de Transactions internes » qui régit cet aspect.



# 4.

Relations avec  
les employés et  
les collaborateurs <sup>1</sup>



## Protection de la personne et de l'égalité des chances

Aucune forme de discrimination n'est permise au sein du groupe SOL, qu'elle soit liée à la condition physique, au handicap, aux opinions, à la nationalité, à l'origine ethnique, à la religion, au sexe, à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, ou à toute autre condition pouvant donner lieu à une discrimination.

Le Groupe SOL garantit que cette protection sera respectée à tout moment dans la gestion des ressources humaines : à partir de la sélection jusqu'à l'embauche, de la formation à l'évaluation et à la rémunération.

Tous les employés sont tenus d'adopter envers leurs propres collègues une attitude fondée sur le respect mutuel, la protection des droits de l'homme et de la dignité des personnes.

Le Groupe prévient, décourage et gère toute situation d'injustice ou de discrimination sur le lieu de travail, ainsi que toute situation d'intimidation, de violence ou de harcèlement.

## Ouverture et participation

Le Groupe SOL s'engage à promouvoir le dialogue et la collaboration entre tous les employés, en tenant compte des attitudes de chaque ressource, dans une atmosphère d'ouverture et de participation.

Les employés sont tenus de participer de manière responsable aux processus de l'entreprise afin qu'ils se sentent partie intégrante du projet de croissance du Groupe SOL, ce qui leur permettra aussi de réaliser leur propre développement professionnel et personnel.

## Mise en valeur des ressources humaines

Le Groupe SOL s'engage à développer les capacités et les compétences de ses propres employés, et encourage leur créativité afin que chacun puisse exprimer son propre potentiel en harmonie avec les exigences de l'organisation.

La formation est un élément fondamental pour le Groupe, qui s'engage à concilier les exigences de croissance de l'entreprise et les besoins de formation exprimés par les employés.

---

1 Dans le présent chapitre, le terme 'employés' inclut également les collaborateurs.

## Équilibre entre le travail et la vie privée

Le Groupe SOL s'engage à promouvoir des projets et des outils destinés à améliorer la qualité de vie de ses propres employés et à les aider à concilier vie professionnelle et vie privée, avec la conviction qu'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est l'un des facteurs importants pour motiver ses propres employés.

## Conflit d'intérêts

Tous les employés du Groupe SOL sont tenus d'éviter toute situation et activité qui pourrait limiter leur indépendance de jugement ou générer un avantage pour eux-mêmes, pour les membres de leur famille ou leurs connaissances au détriment des intérêts de l'entreprise.

## Protection de l'image de l'entreprise

L'image et la réputation du Groupe SOL sont des valeurs que tous les employés sont appelés à protéger par leurs comportements dans toutes les situations, en tenant compte de l'évolution des technologies et des nouveaux outils de communication (médias sociaux) disponibles.

## Respect de la propriété industrielle et intellectuelle

Le Groupe SOL promeut les activités de recherche et d'innovation de ses propres employés, chacun dans le cadre de ses fonctions et responsabilités. Les actifs intellectuels générés par cette activité constituent un bien fondamental pour le Groupe.

Tous les employés sont tenus d'assurer la confidentialité de tout ce qui constitue la propriété industrielle et intellectuelle du Groupe, y compris les informations techniques, la documentation contractuelle, le savoir-faire (y comprises les informations, connaissances et données acquises ou élaborées dans l'exercice de leurs fonctions), les brevets, les marques.

De même ils doivent respecter les droits de propriété industrielle et intellectuelle légitimes des tiers, en s'abstenant de toute utilisation non autorisée de ces droits.

## Confidentialité des informations

Les informations réservées, c'est-à-dire les informations dont la divulgation, même involontaire, pourrait porter préjudice au Groupe SOL, font partie intégrante des actifs de la Société et doivent être protégées de manière adéquate.

Par conséquent, ces informations doivent être traitées par les administrateurs et les employés dans le respect des procédures sociales du Groupe.

## Utilisation des ressources de l'entreprise

Chaque employé est responsable de l'utilisation correcte et de la protection des biens de la Société, tant corporels qu'incorporels, qui lui sont confiés, et il doit veiller à ce qu'ils soient utilisés conformément aux intérêts du Groupe. En outre il doit informer sans délai les structures en charge en cas d'éventuelles menaces ou événements préjudiciables au Groupe SOL.

# 5.

Relations avec les clients  
et les patients



## Attention aux exigences des clients et des patients

Le Groupe SOL oriente ses propres activités vers la satisfaction des meilleures attentes légitimes de ses clients et patients, en leur fournissant des produits et des services de qualité à des conditions compétitives, dans le respect des normes établies pour protéger la concurrence et le marché.

La recherche et l'innovation sont les pierres angulaires de la politique du Groupe SOL, avec l'objectif de développer des produits et des services qui favorisent l'efficacité énergétique, la réduction de l'impact environnemental, la santé et la sécurité des clients et des patients.

## Information et communication aux clients et aux patients

Le Groupe SOL s'engage à fournir des informations exactes et véridiques sur les produits et services offerts, afin que les clients et les patients puissent faire une évaluation et un choix conscient.

En outre, il s'efforce de fournir des informations sur les caractéristiques, les fonctions et les risques des produits et des services proposés, afin d'en permettre une utilisation consciente et sûre.

## Prévention et lutte contre la corruption

Chaque employé est tenu de se comporter loyalement avec tous ses interlocuteurs et, en particulier, avec les clients (aussi bien privés que publics).

Le Groupe SOL n'accepte pas qu'un employé, directement ou indirectement, y compris à la suite de pressions illicites, offre, promette ou autorise le paiement de sommes d'argent ou l'octroi de tout autre avantage (y compris des cadeaux ou des dons, à l'exception d'objets commerciaux communément acceptés au niveau international et d'une valeur modeste) pour influencer le jugement ou la conduite de toute personne afin de gagner ou de maintenir des rapports commerciaux.

Toute offre, promesse, concession ou donation doit donc être effectuée conformément aux lois applicables et aux procédures de l'entreprise, et ne doit en aucun cas donner l'impression de mauvaise foi ou d'inconduite.

## Correction dans les contrats et dans les rapports commerciaux

Dans l'exercice de ses propres activités, le Groupe SOL garantit un traitement équitable entre les clients. Il assure également l'exactitude et la clarté dans les négociations commerciales et dans la prise en charge des obligations contractuelles, ainsi que l'exécution correcte de tout ce qui est prévu par les contrats.

6.

Relations avec  
les fournisseurs et  
les partenaires





## Critères de sélection

Le Groupe SOL garantit qu'aucun fournisseur ou partenaire potentiel (consultants, experts et autres collaborateurs externes) répondant aux exigences nécessaires ne sera empêché de faire concurrence pour offrir ses propres produits ou services.

Lors de la sélection des fournisseurs et des partenaires stratégiques, le Groupe ne se base pas seulement sur des critères économiques, mais tient également compte des compétences techniques, financières et organisationnelles, ainsi que des exigences environnementales, médicales et de sécurité des travailleurs et des partenaires sociaux.

Le groupe SOL essaie d'éviter les situations de dépendance excessive vis-à-vis de ses fournisseurs, et vice-versa.

## Critères de gestion

Le Groupe SOL gère les relations avec les fournisseurs et les partenaires selon des critères d'impartialité et de correction, de loyauté et de transparence.

Pour les fournisseurs et les partenaires stratégiques, les employés du Groupe doivent :

- insérer dans le contrat une clause de lecture du présent Code et de respect des principes qu'il contient ;
- veiller à ce que toutes les rémunérations ou sommes versées à tout titre que ce soit soient documentées de manière adéquate et soient en tout cas proportionnées à l'activité exercée, compte tenu également des conditions du marché ;
- s'assurer qu'il n'y ait pas d'incompatibilités ni de conflits d'intérêts.

Au cas où le fournisseur ou le partenaire ne respecterait pas les principes du présent Code, le Groupe SOL se réserve le droit de mettre fin à la relation contractuelle et d'exclure toute collaboration ultérieure.

## Protection de l'image de l'entreprise

L'image du Groupe SOL est une valeur que tous les fournisseurs et les partenaires sont appelés à préserver par leur comportement dans toutes les situations, car ils contribuent, en travaillant souvent en contact avec le client ou le patient, à construire la réputation du Groupe.

# 7.

Relations avec  
la communauté,  
les autorités et les  
organismes publics



## Transparence dans les relations avec les organismes de contrôle et les autorités de régulation

Le Groupe SOL s'engage à fournir aux autorités responsables du contrôle et de la régulation de ses propres activités de production et des services fournis aux clients et aux patients toutes les informations demandées, de manière complète, correcte, adéquate et rapide.

## Soutien aux initiatives à caractère social

Le Groupe SOL soutient des organismes, des institutions et des associations qui agissent conformément à ses propres valeurs, tant par des contributions économiques qu'en mettant son expertise à leur disposition.

À l'appui des initiatives à caractère social, le Groupe SOL suit une procédure spécifique qui définit les règles et les modes de gestion des cadeaux, donations et autres formes de libéralité.

## Prévention et lutte contre la corruption

Le Groupe SOL ne permet à aucun employé ou personne agissant pour le compte d'une société du Groupe de promettre ou d'offrir, directement ou indirectement, de l'argent ou d'autres avantages à des représentants des Organismes publics (officiers publics et/ou chargés d'un service public), dont la Société pourrait tirer un intérêt ou un avantage indu ou illégal.

8.

Mise en œuvre  
du Code de déontologie



## Gouvernance du Code de déontologie

Chaque Société du Groupe SOL adopte sans délai ce Code de déontologie par décision du Conseil d'administration (ou de l'organe/fonction/rôle correspondant, si la gouvernance de la Société ne le prévoit pas), et désigne la personne responsable de la diffusion du Code auprès des différentes parties prenantes.

L'Organisme de surveillance de la Société mère SOL Spa, institué en vertu du Décret législatif italien n° 231 de 2001, est chargé de promouvoir la diffusion et la mise à jour du Code, ainsi que de recueillir et d'évaluer les rapports de violation.

## Connaissance et diffusion du Code de déontologie

Le Groupe SOL exige de tous ceux auxquels le Code de déontologie s'applique qu'ils connaissent les principes et les règles de conduite qui y sont décrits, ainsi que les procédures de référence internes.

Le Groupe SOL s'engage à rendre le Code de déontologie accessible et à le diffuser par les moyens suivants :

- publication sur les sites Internet des différentes Sociétés, ainsi que dans l'Intranet de la Société ;
- remise du Code à chaque administrateur, employé ou collaborateur au moment, respectivement, de sa nomination, de son embauche ou du début de son rapport de collaboration ;
- obligation contractuelle de lecture du Code par les fournisseurs et les partenaires stratégiques.

Pour les employés et les collaborateurs, des séances de formation et de vérification sont prévues afin d'assurer une diffusion efficace et effective du Code.

Chaque employé est tenu d'informer les tiers avec lesquels il travaille, selon ses propres compétences, des principes et règles de conduite contenus dans le présent Code, en exigeant leur respect.

## Éclaircissements sur le Code et rapports d'infraction

Pour les employés du Groupe SOL, la première référence pour éclaircir les principes ou les règles de conduite du Code et son application sont les responsables de leur propre unité, qui peuvent leur donner une réponse ou les référer à la personne responsable désignée dans leur Société, ou directement à l'Organisme de Surveillance de la société mère SOL Spa.

Quiconque a connaissance d'un manquement, y compris d'un manquement potentiel, aux principes ou aux règles de conduite du présent Code, par un destinataire du Code, doit immédiatement le signaler en envoyant une communication à l'adresse électronique [odv@solgroup.com](mailto:odv@solgroup.com).

Si les rapports portent sur des questions traitées dans le Code de déontologie, mais réglementées par d'autres Codes (par exemple antitrust), ils doivent être adressés aux fonctions identifiées dans ces documents.

Le Groupe SOL protège toute personne qui signale en toute bonne foi contre toute forme de représailles, de discrimination ou de pénalisation, en garantissant le maximum de confidentialité, sauf préjudice des obligations légales.

## Systeme disciplinaire

Le non-respect ou la violation explicite des principes ou des règles de conduite contenus dans le Code, par un employé d'une Société du Groupe, constitue un manquement aux obligations découlant de la relation de travail, ainsi qu'une infraction disciplinaire.

Les sanctions seront appliquées conformément aux dispositions de la Convention collective de travail et aux lois pertinentes en vigueur dans chaque Pays, et seront proportionnées à la gravité des faits.

La détection des infractions, l'ouverture et la gestion des procédures disciplinaires, et l'application des sanctions, restent de la responsabilité des fonctions centrales préposées et déléguées.





La première édition du Code de déontologie est entrée en vigueur le 1er janvier 2006.

La présente édition du Code a été approuvée par le Conseil d'administration de SOL Spa le 14 septembre 2017.

Le Code de déontologie fait partie intégrante et constitutive du Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adopté par certaines sociétés italiennes du Groupe conformément au décret législatif Italien n° 231 de 2001.

Avril 2018



**Sol Spa**

Via Borgazzi, 27  
20900 Monza · Italy

**t** +39 039 2396.1

info@sol.it

**www.solgroup.com**