



**code of ethics
code d'éthique**

EDITION / ÉDITION 2025



GRUPPO CREMONINI



English

p. 1



Français

p. 38

Premise

INALCA – Joint Stock Company, with registered office in Castelvetro di Modena, Via Spilamberto n. 30/C (hereinafter “INALCA and/or the Company”) carries out the activity of importation, exportation, wholesale trade and processing (slaughtering, handling, seasoning, preservation, packaging, production, etc.) of fresh, frozen, deep-frozen and refrigerated meats and live livestock, of bovine species, slaughter by-products and meat derivatives and compounds, in Italy and abroad.

INALCA is part of the CREMONINI Group, as it is controlled by Cremonini S.p.A. with registered office in Castelvetro di Modena, Via Modena 53.

The **Code** refers, among other things, to the international labour standards (ILO standards) and to the principles of the United Nations Global Compact on human rights.

The **Code** establishes the ethical principles and golden rules that must inspire the conduct of all those who, in various capacities, collaborate in achieving INALCA's objectives and those of its subsidiaries: shareholders, capital holders, directors, employees, collaborators, external consultants, suppliers, customers and other parties. These parties, taken together, are defined by the term stakeholders, as they are bearers of interests linked to INALCA's activity.

The **Code** constitutes the first prevention protocol of the Organisation, Management and Control Model adopted by Inalca pursuant to Legislative Decree 231/2001.

Ethical Code of INALCA S.p.A.

Updated by resolution of the Board of Directors dated 24/11/2025

Adopted on 23 September 2004

Revisions

I Revision 18 March 2011 – Update of internal regulatory coding

II Revision 18 October 2011 – Update on Governance

III Revision 15 March 2016 – Update on regulations concerning crimes against the Public Administration

IV Revision 18 September 2017 – Amendments to the privacy paragraph with insertion of EU Reg. 2016/679

V Revision 11 November 2020 – Implementation of Legislative Decree 101/2018

VI Revision 24 November 2025 – Revision of the Ethical Code wording and insertion of the Animal Welfare theme, Group Tax Strategy, adaptation to the NIS2 EU Directive and implementation of the Human Rights Policy

Purpose of the Ethical Code

- It sets out the set of rights, duties and responsibilities of INALCA towards all parties with which it enters into relations for the achievement of its corporate purpose (shareholders, suppliers, customers, employees and/or collaborators, Public Administrations) and defines the rules of conduct that must guide work activity, which presupposes, first and foremost, compliance with the laws and regulations in force;
- It aims to establish reference ethical standards and behavioural rules to guide corporate decision-making processes and INALCA's conduct;
- It requires management and all addressees to adopt consistent behaviours, i.e. actions that do not result, even in spirit, in disagreement with the company's ethical principles;
- It contributes to implementing the Corporate Social Responsibility policy, in the awareness that decisions and actions have direct or indirect consequences on society and that consideration of social and environmental needs helps to minimise exposure to compliance and reputational risks, strengthening the sense of belonging among its interlocutors;
- It contributes to implementing the Tax Strategy in order to ensure adequate management of tax risk, protecting and safeguarding the company's assets and ensuring the accurate and timely identification, calculation and payment of taxes, duties, contributions and the like provided for by law, as well as the implementation of the related obligations, also through the dissemination of a Group culture oriented towards tax risk control;
- It contributes to implementing behaviours aimed at reducing risks and preventing cybersecurity damage to systems and data.
- It sets out the set of rights, duties and responsibilities of INALCA towards all parties with which it enters into relations for the achievement of its corporate purpose (shareholders, suppliers, customers, employees and/or collaborators, Public Administrations) and defines the rules of conduct that must guide work activity, which presupposes, first and foremost, compliance with the laws and regulations in force;
- It aims to establish reference ethical standards and behavioural rules to guide corporate decision-making processes and INALCA's conduct;
- It requires management and all addressees to adopt consistent behaviours, i.e. actions that do not result, even in spirit, in disagreement with the company's ethical principles;
- It contributes to implementing the Corporate Social Responsibility policy, in the awareness that decisions and actions have direct or indirect consequences on society and that consideration of social and environmental needs helps to minimise exposure to compliance and reputational risks, strengthening the sense of belonging among its interlocutors;
- It contributes to implementing the Tax Strategy in order to ensure adequate management of tax risk, protecting and safeguarding the company's assets and ensuring the accurate and timely identification, calculation and payment of taxes, duties, contributions and the like provided for by law, as well as the implementation of the related obligations, also through the dissemination of a Group culture oriented towards tax risk control;
- It contributes to implementing behaviours aimed at reducing risks and preventing cybersecurity damage to systems and data.

Definitions and abbreviations

C.C.N.L.: National Collective Bargaining Agreements stipulated by the most representative trade union associations for dependent personnel, currently in force and applied by INALCA.

Code: this Ethical **Code**, adopted by the Board of Directors of INALCA S.p.A. pursuant to Legislative Decree no. 231/01, which sets out the set of rights, duties and responsibilities of the Company towards all parties with which it enters into relations for the achievement of its corporate purpose.

Decree or Legislative Decree 231/2001: Legislative Decree of 8 June 2001 no. 231, containing the "Regulation of the administrative liability of legal persons, companies and associations, including those without legal personality, pursuant to art. 11 of Law no. 300 of 29 September 2000".

Addressees: the shareholder, the controlled companies, the members of the corporate bodies, the audit firm, the employees, as well as all those who, although external to the Company, operate, directly or indirectly, for INALCA or with INALCA (by way of example and not exhaustively: agents, business procurers, collaborators of any kind, consultants, suppliers).

Group: Inalca S.p.A. and the companies directly or indirectly controlled by it in Italy and abroad.

Corporate bodies: Shareholders' Meeting, Board of Directors, Supervisory Body and Board of Statutory Auditors of INALCA.

Supervisory Body or Body or O.d.V.: the Body - appointed pursuant to articles 6, paragraph 1, letter b) and 7 of Legislative Decree 231/2001 - equipped with autonomous powers of initiative and control, with the task of supervising the functioning and observance of the 231 Organisational Model, as well as ensuring its updating.

Personnel: all persons who work in INALCA, or for it: executives, employees, President, Directors, Statutory Auditors and collaborators of various kinds.

Public Administration (P.A.): by “Public Administration” is meant, in addition to any public body, any administrative agency, natural or legal person, acting in the capacity of public official or person in charge of a public service. Without claiming to be exhaustive: Judicial Authority, national and foreign Institutions and Public Administrations, ASL, Antitrust, “Privacy Guarantor”, ACN, Italian Tax Authorities and other Italian and foreign supervisory Authorities.

Company: INALCA S.p.A. with registered office in Castelvetro di Modena, Via Spilamberto n. 30/C.

Framework of the main reference regulations: Italian Constitution (articles 2, 3, 4, 32 and 41), Italian labour regulations (Legislative Decree 81/2008 – Consolidated Text on health and safety in the workplace; Law 300/1970 – Workers’ Statute); Charter of Fundamental Rights of the European Union; OECD Guidelines for Multinational Enterprises; General Data Protection Regulation (GDPR), NIS2 Directive implemented in Italy with Legislative Decree 138/2024; Anti-Money Laundering regulations pursuant to Legislative Decree 231/2007; ILO Standards and Principles of the United Nations Global Compact.

INDEX

The **Code** adopted by INALCA consists of the following chapters:

1. PRINCIPLES OF CONDUCT FOR THE ORGANISATION

2. PRINCIPLES OF CONDUCT TO WHICH STAFF MUST ADHERE.

3. CRITERIA OF CONDUCT:

3.1 Relationships with personnel

3.2 Duties of the personnel

3.3 Relationships with customers

3.4 Relationships with suppliers

3.5 Relationships with INALCA’s shareholders

3.6 Relationships with Public Administrations

3.7 Relationships with the community

3.8 Dissemination of information

4. APPLICATION MECHANISMS OF THE **CODE**:

4.1 Dissemination and communication

4.2 Supervision of the implementation of the **Code**

4.3 Reporting problems or suspected violations

4.4 Disciplinary measures resulting from violations

4.5 Operating procedures and decision-making protocols



1. PRINCIPLES OF CONDUCT FOR THE ORGANISATION

*The principles of honesty, integrity, loyalty, dignity, mutual respect, good faith and fairness, respect for the environment and sustainability are considered fundamental, therefore INALCA undertakes to respect and enforce them in the context of actions, operations, transactions and, in general, in the conduct of all Addressees of the Ethical **Code** with binding value.*

These principles must be translated into and implemented through concrete actions.

The development of a sense of belonging to INALCA and the constant protection of the company's image and reputation represent common objectives that constantly guide everyone's behaviour.

Respect for laws and regulations

INALCA operates in strict compliance with the law and endeavours to ensure that all addressees of the Code act accordingly. Within the scope of their functions, company representatives, employees, collaborators, suppliers, agents, business procurers, customers and anyone who has relations with INALCA are required to comply with the legislative and regulatory provisions of the legal system in force where INALCA operates. Employees must observe, in addition to the general principles of diligence and loyalty, also the behavioural prescriptions contained in the collective contracts applicable to them. In no case can the pursuit of INALCA's interest justify conduct in violation of legislative and regulatory provisions.

Quality and competition

INALCA undertakes to produce and supply quality products and/or services and to compete in the market according to principles of fair and free competition and transparency.

The Company recognises the value of competition when inspired by principles of fairness, loyal competition and transparency towards market operators and works towards the realisation of a fair market, acting with honesty and in compliance with laws and regulations on fair competition.

Rejection of any discrimination

In decisions that affect relations with its stakeholders (choice of customers, relations with the sole shareholder, personnel management and work organisation, selection and management of suppliers, relations with the surrounding community and the institutions that represent it), INALCA prohibits any discrimination based on age, sex, sexuality, state of health, race, nationality, political opinions and religious beliefs of its interlocutors. INALCA also undertakes to guarantee a working environment free

from discrimination, harassment or retaliation. Employment decisions are based exclusively on merit and qualifications, regardless of gender, age, race, disability, religion, nationality, sexual orientation or any other protected characteristic.

Enhancement of human resources

INALCA recognises that human resources constitute an essential asset for its development, therefore it guarantees a safe working environment, in compliance with Legislative Decree 81/2008, and pays maximum attention to training, enhancement and recognition of each individual's contribution.

Freedom of Association and Collective Bargaining

INALCA recognises and respects the right of workers to form or join trade union organisations and to negotiate collectively, in compliance with Italian and European regulations.

Youth Employment and Prevention of Forced Labour

INALCA guarantees that its activities comply with the principles on fundamental human rights at work set out in the Declaration of the International Labour Organisation (ILO). INALCA prohibits child labour and does not hire persons under the age of 18. INALCA absolutely prohibits any form of forced, compulsory or involuntary labour, both within the company and in the supply chain.

Fair Remuneration and Working Conditions

INALCA guarantees fair remuneration, in compliance with legal minimums, Collective Contracts and sector standards; it respects working hours, rest periods and holiday rights provided for by law.

Sustainability

INALCA intends to conduct its activities and make its investments in a socially responsible manner, as well as sustainable from an environmental point of view; INALCA is inspired by the sustainability principles indicated by International Organisations and Institutions, with attention also to the impact of consumption on global deforestation and forest degradation, such as the European Union, the Organisation for Economic Co-operation and Development and the United Nations; it also undertakes to promote and respect universally recognised human rights, as set out in the Universal Declaration of Human Rights. INALCA respects the rights of local populations and integrates human rights and environmental due diligence into its business activities.

Enhancement of the investment in INALCA

INALCA endeavours to ensure that the economic-financial results are such as to safeguard and increase the value of its capital, in order to adequately remunerate the risk assumed by the holder of its capital. INALCA also creates the conditions so that the sole shareholder's participation in decisions within its competence is informed and aware.

Prohibition of operations aimed at money laundering

INALCA complies with the application of anti-money laundering laws, both national and international, in any competent jurisdiction, as well as with respect for laws, regulations and measures of the Competent Authorities in tax and fiscal matters.

INALCA requires full compliance with laws, company procedures and the **Code** in any economic transaction, including intra-group ones, in which it is involved, ensuring full traceability of incoming and outgoing financial flows and full compliance with anti-money laundering laws.

INALCA preliminarily verifies the available information (including financial information) on commercial counterparties, consultants and suppliers, in order to ascertain their honourability, respectability and the legitimacy of their activity before establishing business relations with them.

Protection of personal data

INALCA collects and processes personal data of customers, capital holders, collaborators, employees and other parties, both natural and legal persons. Such data consist of any information that serves to identify, directly or indirectly, a person and may include sensitive data, such as those that reveal ethnic or racial origin, political orientation, state of health or sexual tendencies. INALCA undertakes to process such data within the limits and in compliance with the provisions of the regulations in force on privacy, with specific reference to EU Reg. 679/2016 and the relevant Italian legislation.

Information regarding stakeholders is processed by INALCA in compliance with the confidentiality of the data subjects. In particular, INALCA:

- defines an organisation for the processing of information that ensures the correct separation of roles and responsibilities;
- classifies information by increasing levels of criticality and adopts appropriate countermeasures in each phase of processing;
- subjects third parties involved in the processing of information to the signing of confidentiality agreements.

Tax Risk Management

INALCA has approved a Group Tax Strategy, within which the general principles and guidelines adopted by the company have been defined, in order to guarantee adequate management of tax risk, with the aim of protecting and safeguarding the company's assets, through accurate and timely identification, calculation and payment of taxes, duties, contributions and the like provided for by law, as well as through the implementation of the related obligations, also through the dissemination of a Group culture oriented towards tax risk control.

The Tax Strategy is defined in compliance and continuity with the ethical principles, values and rules of conduct adopted by INALCA, as expressed in the Ethical **Code**, in the **Code** of Conduct for sustainable development and in the Commercial Conduct **Code**, as well as in compliance with the provisions of the Organisational and Management Model pursuant to Legislative Decree 231/01 of the company.

Reduction of risks and prevention of cybersecurity damage

INALCA is aware that the issue of computer security is a continuously evolving process and requires constant commitment, especially in light of regulatory developments and changes in the threat landscape. For this reason, the company, with a view to continuous monitoring and improvement of its security policies, has incorporated into its corporate organisation the instructions issued by the NIS2 Directive, which establishes minimum measures for a common level of security of networks and information systems in the European Union.

INALCA invests in personnel training, technology and continuous monitoring in order to create a safer and more resilient digital ecosystem.

Personnel training is fundamental to increasing awareness of IT risks and security best practices, also in order to detect and respond quickly to potential threats.

With specific reference to the supply chain, the actions implemented by the Company to comply with the NIS2 Directive have been identified and classified in the following 4 points:

1. Complete mapping of the supply chain.
2. Identification of critical suppliers.
3. Identification of suppliers that access Inalca systems.
4. Assessment of current inbound connections.



2. PRINCIPLES OF CONDUCT

People, employees, directors and collaborators, must observe the principles listed below in the conduct to be held towards INALCA.

Professionalism

Each person carries out their work and performance with diligence, efficiency and fairness, making the best use of the tools and time available to them, assuming the responsibilities related to their obligations.

Honesty

As part of their work, INALCA personnel are required to know and diligently respect the organisational model and applicable laws. In no case can the pursuit of INALCA's interest justify dishonest conduct. INALCA prepares the appropriate instruments to adequately inform people if there are any procedural doubts.

Correctness

People must not use for personal purposes information, goods and equipment, which they have available to them in the performance of their function or assignment. No one must accept, nor make, for themselves or for others, pressure, recommendations or reports, which may cause prejudice to INALCA or undue advantages for themselves, for INALCA or for third parties; each person declines, nor makes promises of undue offers of money or other benefits.

Confidentiality

People must ensure the utmost confidentiality, in relation to news, information and data, constituting corporate assets or inherent to INALCA's business, in compliance with the provisions of the law, current regulations and internal procedures. In addition, INALCA personnel are required not to use confidential information for purposes unrelated to the exercise of their business within INALCA.

Human Rights

INALCA integrates human rights into its processes through:

- Risk assessments and impacts on human rights
- Ethical clauses in contracts with suppliers
- Continuous training for employees and managers
- Corrective action plans in case of identified risks or violations

Conflicts of Interest

People pursue, whilst carrying out their work, the objectives and general interests of INALCA, being required to avoid and report conflicts of interest between the functions/duties they cover within the structure or corporate body to which they belong and their economic activities or financial personal, family members or third party competitors of which they are potential stakeholders for any reason. They must inform their superiors without delay, or their representative, or the body of which they are part and the Guarantor of the **Code** of the situations or activities in which there could be a conflict of interest with INALCA on their behalf or by their close relatives and in any other case in which relevant reasons of convenience arise. People must respect the decisions made by INALCA in this regard.

3. CONDUCT OF CRITERIA

3.1. Relationships with personnel

Personnel selection

The assessment of the personnel to be hired is carried out on the basis of the correspondence of the candidates' profiles with respect to those expected and the company's needs, in compliance with equal opportunities for all interested parties. The information requested is strictly connected to the verification of the aspects foreseen by the professional and psycho-aptitude profile, in respect of the private sphere and the opinions of the candidate. The personnel function adopts, in the selection activity, appropriate measures to avoid favouritism and facilitations of any kind.

Establishment of the employment relationship

Personnel are hired with a regular employment contract; no form of irregular work is tolerated. At the initiation of the employment relationship, the person receives accurate information regarding:

- characteristics of the function and duties to be performed;
- regulatory and remuneration elements;
- rules and procedures to be adopted, in order to avoid possible health risks associated with the work activity.

Such information is presented to the employee in such a way that acceptance of the assignment is based on an effective understanding of its content.

Personnel Management

People represent INALCA's main resource. For this reason, INALCA pays particular attention to the valorisation of the individual and to the professional growth of people, on a purely meritocratic basis. INALCA is committed to protecting the moral integrity its people, guaranteeing the right to working conditions that respect their dignity. Everyone must be treated with the same respect and dignity and are entitled to the same opportunities for professional and career development. INALCA avoids any form of discrimination against its personnel. In the context of personnel management and development processes, as well as in the selection phase, the decisions made are based on the correspondence between expected profiles and profiles possessed by personnel (for example in the case of promotion or transfer) and/or on merit (for example, awarding of incentives based on the results achieved). Access to roles and positions takes place on the basis of skills and abilities; in addition, consistent with the general efficiency of work, forms of flexibility in the work organisation are favoured that facilitate people in a state of maternity, as well as those who have to take care of their children. The assessment of personnel is carried out in an extensive manner, involving the managers, the personnel department and, as far as possible, the subjects who have entered into a relationship with the person examined.

Integrity and protection of the person

INALCA safeguards workers from acts of psychological violence and counteracts any attitude or conduct that is discriminatory or that could upset one's sensitivity. INALCA undertakes not to exercise any kind of discrimination or harassment towards its staff. The achievement of individual objectives must be evaluated fairly, establishing clearly stated criteria, to be used to evaluate people's abilities and their contribution; the results achieved must be adequately recognised. All personnel, within the scope of their activities and relationships, are required to respect these principles and to collaborate with INALCA for their protection. Any reports of discriminatory acts must be immediately forwarded to one's manager and to the Human Resources' manager, without fear of any kind of retaliation. Anyone who believes that they have been subjected to harassment, or that they have been discriminated against for reasons related to age, sexuality, race, health, nationality, political opinions, religious beliefs, etc., can report the occurrence, as well as to their own superiors, also to the Supervisory Board. INALCA does not tolerate any act of discrimination or harassment: people who become protagonists of such acts will incur disciplinary sanctions, which can even lead to dismissal. Inequalities are not considered discrimination only if justified, or justifiable, on the basis of objective criteria.

Dissemination of personnel policies

Personnel management policies are made available to all staff, through company instruments: among them are the Internet, company Website, organisational documents and communications handled by managers.

Enhancement and training of resources

Managers use and fully exploit all the professional skills present in the structure, by activating the levers available to encourage the development and growth of people: for example, job rotation, coaching with expert staff, experiences aimed at covering positions of higher responsibility. In this context, managerial communication of the strengths and weaknesses of people is of particular importance, so that they can tend towards improving their skills, including through targeted training. INALCA provides personnel with remote information and training tools, with the aim of valorising specific skills and preserving staff professional value. Training is assigned to groups or individuals, based on specific professional developmental needs; furthermore, with regard to remote training (provided through the Internet, Intranet or CD), not directly assigned, it can be consulted by all personnel, on the basis of their own interests, outside normal working hours. Institutional training is provided, dispensed at certain times during the person's corporate life (for example, for new employees an introduction to INALCA's activity is provided), and recurrent training aimed at operational staff.

Safety and health

INALCA undertakes to offer a working environment capable of protecting the health and safety of its personnel. INALCA undertakes to disseminate and consolidate a culture of safety, developing awareness of risks and promoting responsible behaviour on the part of all people; INALCA also operates to preserve, especially with preventive actions, the health and safety of workers. All people must respect internal rules and procedures regarding risk prevention and health and safety protection, and promptly report any deficiencies or non-compliance with applicable regulations. INALCA's objective is to protect human resources, constantly seeking the necessary synergies not only internally, but also with other entities belonging to the Group, suppliers, companies and customers involved in INALCA's activities. To this end, a capillary internal structure, attentive to the evolution of reference scenarios and the consequent change in threats, implements technical and organisational interventions, through:

- the introduction of an integrated system for risk assessment and management and safety;
- continuous analysis of risk and criticality of processes and resources to be protected;
- the adoption of the best technologies;
- the control and updating of work methodologies;
- the contribution of training and communication interventions.

Privacy protection

In the processing of personal data of its personnel, INALCA complies with the provisions contained in EU Reg. 679/2016 and in the relevant Italian legislation on the protection of personal data. People are provided with a privacy notice that identifies: purposes and methods of processing/timings, any parties to whom the data are communicated, as well as information necessary for the exercise of the right of access, integration, rectification, cancellation, revocation and the possibility of contacting a competent Authority pursuant to article 13 of EU Reg. 679/2016 and the relevant Italian legislation. Any investigation into ideas, preferences, personal tastes and, in general, the private life of employees and collaborators is excluded unless carried out in accordance with the provisions of art. 9 of EU Reg. 679/2016.

3.2. Duties of the personnel

*People must act loyally, in order to respect the obligations signed in the employment contract and as provided for by the **Code**, ensuring the required services.*

Every employee must collaborate in creating a working climate in which all colleagues feel welcome and encouraged to achieve their professional objectives; every employee/collaborator has the duty to provide, in the context of their work activity, active and intense collaboration in order to achieve increasing customer and internal user satisfaction, based on the correct satisfaction of their needs and requirements.

Every employee takes care of their skills and professionalism, enriching them with experience and collaboration with colleagues; assumes a constructive and proactive attitude, stimulating the professional growth of their colleagues, with particular attention and availability towards younger ones.

Confidentiality of company information

Company information and know-how must be protected with maximum confidentiality. The most significant data that INALCA will acquire or create in the course of its activity will be considered confidential information and subject to adequate attention: this also includes information acquired from and concerning third parties (customers, professional contacts, professional partners, employees, etc.). People who, in the performance of their duties, come into possession of confidential information, materials, or documents, must inform their superiors. It is the responsibility of managers to process and disseminate information with appropriate means, respecting company principles: people not expressly authorised to answer questions, or to provide materials requested by internal or external interlocutors of INALCA, will be required to consult with superiors and to comply with the instructions given on the matter.

In the event that it is necessary to deal with relevant, confidential or economic issues, care will be taken to have the counterparty sign a confidentiality commitment in advance, drawn up according to company standards or, alternatively, to adopt the necessary measures according to the nature of the elements treated. Both during and after the termination of the employment relationship with INALCA, people may use the confidential data in their possession exclusively in the interest of INALCA and never for their own benefit or that of third parties.

Confidential information on third parties

INALCA personnel must refrain from using illicit means to acquire confidential information on third-party companies and entities. Those who, in the context of a contractual relationship, become aware of confidential information on other parties will be required to use it exclusively for the purposes provided for in the contract in question. Without due authorisation, people may not request, receive or use confidential information concerning third parties. If confidential information is learned about

another party that is not already subject to a non-disclosure agreement or other form of protection, it will be necessary to contact one's manager to receive assistance in processing such information.

INALCA is committed to updating, disseminating and enforcing internal regulations, issued in fulfilment and compliance with sector legislation, regarding the management and processing of confidential information, compliance with which it calls upon the addressees

Conflict of interest

All INALCA personnel are required to avoid situations in which conflicts of interest may arise and to refrain from personally taking advantage of business opportunities, of which they became aware during the course of carrying out their duties. No subject, who has relationships with INALCA's staff, can be able to improperly take advantage of INALCA, by virtue of their relationship with the same person. By way of example and not limited to, the following situations may cause a conflict of interest:

- carrying out on their own an activity in competition with INALCA, including through family members;
- holding a top position (CEO, director, department manager) and at the same time have economic interests with suppliers, customers or competitors (ownership of shares, professional appointments, etc.), including through family members;
- taking care of relationships with suppliers and at the same time carrying out work activities, even by a family member, for the suppliers themselves;
- accepting money or favours from people or companies that have or intend to enter into business relationships with INALCA, or with other subjects belonging to its Group.

In the event that even only the appearance of a conflict of interest occurs, the staff are required to notify their manager, who, according to the established procedures, informs the INALCA department which evaluates on a case-by-case basis if the fact actually occurred. Staff are also required to provide information about their activities undertaken outside the workplace, in the event that these may appear in conflict of interest with INALCA.

Illicit compensation, gifts, entertainment expenses

INALCA personnel are prohibited from accepting or receiving any gift, bonus or other gift that has a monetary value rather than a symbolic one, from suppliers, customers or other entities with which a professional relationship is in progress. In particular, people must not accept gifts and services that may affect the actions to be taken in the performance of their work duties. Staff must also do everything in their power to communicate their unwillingness to accept gifts or other benefits to the Company's business partners. The above cannot be circumvented by resorting to third parties.

INALCA personnel who receive gifts or benefits other than those that fall within the permitted cases, are required to notify the INALCA department, indicated by the established procedures, which assesses their appropriateness and notifies the sender of INALCA's policy on the matter.

Use of company assets

Each person is required to operate with diligence to protect company assets, through responsible behaviour in line with the operating procedures prepared to regulate their use, accurately documenting their use. In particular, each person must:

- use with scruple and parsimony the assets entrusted to them;
- avoid improper use of company assets that may cause damage or reduction in efficiency, or in any case in contrast with INALCA's interest;
- adequately safeguard the resources entrusted to them and promptly inform the appointed units of any threats or damaging events for INALCA.

As regards IT applications, each person is required to:

- scrupulously adopt what is provided for by company security policies, in order not to compromise the functionality and protection of IT systems;
- refrain from browsing websites with indecent and offensive content, and in any case not related to professional activities.

INALCA reserves the right to prevent distorted uses of its assets and infrastructures, through the use of accounting systems, reporting, financial control and risk analysis and prevention, without prejudice to compliance with the provisions of the laws in force (privacy law, workers' statute, etc.).

3.3. Relationships with customers

Impartiality

INALCA undertakes not to arbitrarily discriminate against its customers.

Contracts and customer communications

Contracts and communications with INALCA's customers must be:

- clear and simple, formulated in a language as close as possible to that normally used by interlocutors;
- compliant with current regulations, such as not to configure elusive or in any case incorrect practices;
- complete, so as not to overlook any relevant element, for the purposes of the customer's decision.

Style of conduct of personnel towards customers

The style of conduct of INALCA's staff towards customers is based on availability, respect and courtesy, with a view to a collaborative and highly professional relationship.



3.4. Relations with suppliers

Supplier selection

The selection of suppliers and the formulation of the conditions for the purchase of goods and services for INALCA is dictated by values and parameters of competition, objectivity, correctness, honourability, ethics, respectability and reputation, impartiality, fairness in price, objective evaluation of the quality of the good and/or service, carefully evaluating the guarantees of assistance and timeliness and the panorama of offers in general. In particular, the existence of these requirements will be verified before the establishment of the contractual relationship with suppliers and subsequently, during the contractual relationship.

The purchasing processes are based on the search for maximum competitive advantage for INALCA, the granting of equal opportunities to suppliers, loyalty and impartiality: the selection of suppliers and the determination of purchase conditions are based on an objective evaluation of the quality and price of the good or service, as well as the guarantees of assistance and timeliness. INALCA undertakes to prepare all the procedures and actions necessary to guarantee the maximum efficiency and transparency of the purchasing process, in order to:

- not preclude anyone, in possession of the required requirements, the possibility of competing for the stipulation of contracts, adopting objectively documentable criteria in the choice of the pool of candidates;
- ensure sufficient competition in supplier selection procedures, for example by considering at least three companies in the selection which, where possible, must take place through tenders;
- put in place a separation of roles, within the various phases of the overall purchasing process, while maintaining the traceability and documentation of the choices made.

INALCA reserves the right in any case to request suppliers to attest to the following requirements:

- suitably documented availability of means, including financial, organisational structures, capacity and design resources, know-how, etc.;
- existence and effective implementation, in cases where INALCA's specifications so provide, of adequate company quality systems (for example, ISO 9001 standard).

Protection of ethical aspects in supplies

With a view to bringing the procurement activity into line with the ethical principles adopted, INALCA undertakes to introduce, for particular supplies, social-type requirements: for example, the presence of an environmental management system, rather than an articulated system for the protection of workers. To this end, contractual clauses are included in contracts with suppliers that provide for:

- self-certification by the supplier regarding adherence to specific social obligations: for example, the adoption of measures that guarantee workers respect for fundamental human rights, principles of equal treatment and non-discrimination, protection of child labour;
- the possibility for INALCA to carry out control actions at the production units or operational headquarters of the supplying company, in order to verify the fulfilment of these requirements.

INALCA requires its suppliers to fully respect ethics, commercial correctness and legality, with particular reference to laws protecting consumers, free competition and the market, and laws contrasting money laundering and organised crime phenomena.

The products and/or services supplied must, in any case, result from concrete company needs, motivated and illustrated in writing by the respective competent managers to assume the expenditure commitment, within the limits of the available budget.

At the end of the relationship and, in any case, before proceeding with the payment of the relative invoice, INALCA verifies the quality, congruity and timeliness of the service received and the fulfilment of all the obligations assumed by the supplier, also complying with the provisions of tax regulations.



Animal Welfare

The company has developed a complete management and evaluation system based on the so-called "5 Freedoms" recognised at international level, which guarantee animals freedom from hunger and thirst, from pain, injury and disease, from fear and distress, as well as an adequate physical environment and the possibility of expressing species-specific behaviours.

Precisely on these principles, INALCA has developed a set of procedures and indicators, both subjective and objective, that allow constant monitoring and improvement of the living conditions of animals throughout the supply chain: breeding, transport and slaughter. The system is managed by a team of veterinarians and is shared with breeders through the website, field training activities and auditing in collaboration with agricultural associations. The evaluation also takes into account structural, technological and management factors, with the aim of understanding not only the environmental conditions, but also how animals perceive and experience such environments.

INALCA, inspired by the official standard promoted by the Ministry of Health and developed by CReNBA, has drawn up its own "Breeder's Good Practices Manual", adopted by the entire supply chain and also translated into English. INALCA's committed effort to guarantee respect for the aforementioned Manual translates into communication to consumers of the adopted voluntary labelling system, in compliance with Regulation (EC) no. 1760/2000, in order to ensure transparency, technical rigour and independent control.



3.5. Relationships with inalca's shareholders

Accounting transparency

In order to ensure transparency and completeness of accounting information, it is necessary that the documentation of the facts to be reported in accounting in support of the recording is clear, complete, correct and archived for any checks. The related recording must reflect what is described in the supporting documentation and must specify the criteria adopted in determining economic elements based on evaluations.

The Shareholders' Meeting of INALCA's capital

The Shareholders' Meeting is the privileged moment for the establishment of a fruitful dialogue between the shareholder and the corporate bodies (Board of Directors) of INALCA. The corporate bodies are required to prepare with accuracy, and to disseminate promptly, the supporting material necessary to allow the Shareholders' Meeting to make decisions within its competence in an informed and aware manner. The regular participation of the corporate bodies (members of the Board of Directors) in the assembly proceedings is ensured.

3.6. Relations with public administrations

By the term Public Administration is meant any person, subject, interlocutor qualified as a public official or person in charge of a public service, who operates on behalf of the Public Administration, central or peripheral, or of public supervisory authorities, independent authorities, community institutions, as well as private partners holding a public service concession.

Correctness and loyalty

INALCA undertakes to conduct relations with the Public Administration with maximum transparency and ethical behaviour: such relations, which must take place in compliance with current regulations, are informed by the general principles of correctness and loyalty, so as not to compromise the integrity of both parties. Personnel must refrain from any behaviour that may harm the impartiality and autonomy of judgement of the Public Administration. In carrying out operations and maintaining relations with the Public Administration, people must guarantee maximum transparency and traceability of relevant information. Particular caution must be observed in operations relating to tender procedures, contracts, authorisations, concessions, licences, requests for public funding (state or community).

Gifts, gifts and benefits

No INALCA person may disburse money, or offer economic advantages or other types of benefits to Public Administration subjects, for the purpose of obtaining assignments or other advantages, personal or for INALCA. No form of gift is permitted that may be interpreted as exceeding normal commercial or courtesy practices, or in any case aimed at acquiring favourable treatment in the conduct of any activity connected with INALCA: in particular, any form of gift to Italian and foreign public officials, or to their family members, that may influence their independence of judgement for the purpose of obtaining more favourable treatment or undue services or advantages of various kinds is prohibited. By gift is meant any type of benefit: not only goods, therefore, but also, for example, free participation in conferences, promise of a job offer, etc. The above cannot be circumvented by resorting to third parties: in this regard, acts of corruption are in fact considered not only illicit payments made directly by the entities, or by their employees, but also illicit payments made through persons acting on behalf of such entities, both in Italy and abroad. INALCA refrains from hiring, as its employees or as consultants, former Public Administration employees, or their relatives, who have personally and actively participated in a business negotiation, or who have contributed to endorsing the requests made by INALCA to the Public Administration, for a period of at least two years, starting from the conclusion of the deal, or from the forwarding of the request by INALCA. In any case, INALCA refrains from practices not permitted by law, commercial uses or the ethical codes of the companies and entities with which it has relations. Gifts offered, except those of negligible value, must be adequately documented in order to allow checks and authorisations by the function manager, who arranges to give prior notice to the INALCA function in charge. If an INALCA person receives, from a member of the Public Administration, explicit or implicit requests for benefits, without prejudice to the case of commercial gifts of modest value, they must immediately inform their hierarchical superior for the adoption of appropriate initiatives.

Charitable initiatives

INALCA, if it deems it appropriate, may support programmes of public law entities or institutions aimed at achieving utility and benefits for the community, as well as the activities of foundations and associations, always in compliance with current regulations and the principles of this **Code**. In the event that INALCA wishes to make donations in money, equipment or goods, a specific procedure is formalised, the fundamental features of which are indicated below:

- INALCA must prepare and send to the benefiting Public Administration body a communication in which it manifests the intention to donate a sum of money, equipment or goods, in compliance with current regulations;
- the benefiting P.A. body will follow the regulations in force for the implementation of the donation; INALCA, having taken good note of the acceptance, will provide all the details of the donation itself and will prepare the fulfilments required by law.

3.7 Relations with the community

Economic relations with parties, trade union organisations and associations

In strict compliance with the applicable current regulations, INALCA does not finance, except within the limits of current regulations and the lawfully permitted amounts, parties either in Italy or abroad, their representatives or candidates. INALCA strictly refrains from subjecting itself to any pressure, direct or indirect, from political exponents: for example, it does not accept recommendations for hiring, nor does it stipulate consultancy contracts having analogous purposes. INALCA does not pay contributions to organisations with which a conflict of interest may be identified (for example, trade unions). However, it is possible to cooperate, including financially, with such organisations for specific projects, in compliance with the following conditions:

- clear and documented destination of the resources;
- express authorisation by the appointed functions within INALCA.

Contributions and sponsorships

INALCA may adhere to contribution requests limited to proposals coming from entities and associations that are clearly non-profit, with regular statutes and articles of association, which are of high cultural or charitable value, or which involve a large number of citizens. Sponsorship activities, which may concern social, environmental, sports, entertainment and art themes, are intended only for events that offer quality guarantees or for which INALCA can collaborate in the design, in order to guarantee originality and effectiveness. In choosing the proposals to adhere to, INALCA pays particular attention to any possible conflict of interest of a personal or corporate nature: for example family relationships with the interested parties or links with organisations that may, due to the tasks they perform, in some way favour INALCA's activity. To guarantee the consistency of contributions and

3.8 Dissemination of information

External communication

INALCA's communication towards its stakeholders is based on respect for the right to information; in no case is it permitted to disseminate false or tendentious news or comments.

Every communication activity respects laws, rules, professional conduct practices and is carried out with clarity, transparency and timeliness, safeguarding, among others, information that influences the price of financial instruments (price sensitive) and industrial secrets. Any form of pressure or acquisition of favourable attitudes from the media is prohibited. To guarantee completeness and consistency of information, INALCA's relations with the mass media are reserved exclusively for the appointed functions.



4.0. APPLICATION MECHANISMS OF THE CODE

Dissemination and communication

INALCA undertakes to disseminate the **Code**, using all available means of communication and opportunities such as, for example, the company website (<http://www.inalca.it>), distribution via e-mail through the Simpledo platform and in paper form to new hires, information meetings and personnel training. All people must be in possession of the **Code** and observe what is prescribed therein. In order to ensure the correct understanding of the **Code**, the Human Resources Department prepares and implements, also on the basis of the indications of the Supervisory Body, a training plan aimed at favouring knowledge of the principles and ethical rules. Training initiatives are differentiated according to the role and responsibility of the people.

4.2 Supervision regarding the implementation of the code

Monitoring of the implementation and compliance with the **Code** is entrusted to the Supervisory Body which reports on the activity carried out periodically and whenever necessary to the Board of Directors and the Board of Statutory Auditors.

It is also the responsibility of the Supervisory Body to:

- conduct impartial investigations in order to ascertain the validity or otherwise of the reports received regarding violations of the **Code**;
- communicate to the Personnel Department, for the adoption of appropriate measures, the violations of the **Code** committed by employees and collaborators, ascertained by the O.d.V.;
- communicate to the Board of Directors for the adoption of appropriate measures, the violations of the **Code** committed by directors and managers, ascertained by the O.d.V.

4.3 Reporting of problems or suspected violations

Monitoring of the implementation and compliance with the **Code** is entrusted to the Supervisory Body which reports on the activity carried out periodically and whenever necessary to the Board of Directors and the Board of Statutory Auditors.

Anyone who becomes aware, or is reasonably convinced of the existence of a potential or actual violation of this **Code**, of a specific law or of company procedures, has the duty to immediately inform their manager, the Legal Department, Compliance and Internal Audit and the Supervisory Body:

ufficiocompliance@inalca.it

The report must be made in writing and in a detailed manner, even anonymously.

INALCA puts in place the necessary measures to protect whistleblowers from any type of retaliation, understood as an act that may give rise to forms of discrimination or penalisation (for example, interruption of relations with partners, suppliers, consultants, etc.; denial of promotions to employees). To this end, the confidentiality of the whistleblower's identity is ensured, without prejudice to legal obligations.

4.4 Disciplinary measures following violations

The provisions of this **Code** are an integral part of the contractual obligations assumed by personnel, as well as by parties having business relations with INALCA. Violation of the principles and behaviours indicated in the **Code** compromises the fiduciary relationship between INALCA and the authors of the violation, whether they are directors, managers, employees, consultants or collaborators.

Violations will be pursued by INALCA in the following terms: for employees, through adequate disciplinary measures, regardless of the possible criminal relevance of the behaviours and the initiation of criminal proceedings, in cases where the conducts constitute a crime. In particular, the sanctions will be in compliance with the rules and logic of the applied employment contract.

Disciplinary measures range from reprimand or warning to suspension without pay, demotion and, in the most serious cases, dismissal. Before adopting a disciplinary measure, the interested party is given the opportunity to explain their behaviour. As regards consultants and collaborators, specific methods for resolving the contractual relationship will be activated.

Any compensation for damages that INALCA may suffer as a result of the violation, by the aforementioned parties, of the prescriptions contained in the **Code**, is also reserved.

4.5 Operating procedures and decision-making protocols

In order to prevent violations of current regulations, as well as of the code, INALCA provides for the adoption of specific procedures, by all those involved in the operational process, aimed at identifying the parties responsible for decision-making, authorisation and execution processes of operations: it is necessary that the individual operations are carried out in the various phases by different parties, whose competences are clearly defined and known within the organisation, in order to avoid that unlimited or excessive powers are attributed to individual parties.

PRÉAMBULE

INALCA – Société par Actions, dont le siège social est situé à Castelvetro di Modena, Via Spilamberto n. 30/C (ci-après « INALCA et/ou la Société ») exerce l'activité d'importation, d'exportation, de commerce de gros et de transformation (abattage, manipulation, affinage, conservation, emballage, production, etc.) de viandes fraîches, congelées, surgelées et réfrigérées, ainsi que de bovins vivants, d'abats et de dérivés et composés de viande, en Italie et à l'étranger.

INALCA fait partie du groupe CREMONINI, en tant que société contrôlée par Cremonini S.p.A. dont le siège social est situé à Castelvetro di Modena, Via Modena 53.

Le **Code** fait référence, entre autres, aux normes internationales du travail (normes OIT) et aux principes du Global Compact des Nations Unies sur les droits humains.

Le **Code** établit les principes éthiques et les règles d'or qui doivent inspirer les comportements de tous ceux qui, à des titres divers, collaborent à la réalisation des objectifs d'INALCA et de ses filiales : actionnaires, détenteurs du capital, administrateurs, salariés, collaborateurs, consultants externes, fournisseurs, clients et autres parties. Ces parties, dans leur ensemble, sont définies par le terme stakeholders, en tant que porteurs d'intérêts liés à l'activité d'INALCA.

Le **Code** constitue le premier protocole de prévention du Modèle d'Organisation, de Gestion et de Contrôle adopté par Inalca conformément au D. Lgs. 231/2001.

Code Éthique de INALCA S.p.A.

Mis à jour par délibération du Conseil d'Administration en date du 24/11/2025

Adopté le 23 septembre 2004

Révisions

I Révision 18 mars 2011 – Mise à jour de la codification normative interne

II Révision 18 octobre 2011 – Mise à jour en matière de Gouvernance

III Révision 15 mars 2016 – Mise à jour de la réglementation relative aux délits contre la Publique Administration

IV Révision 18 septembre 2017 – Modifications du paragraphe sur la vie privée avec insertion du Règl. UE 2016/679

V Révision 11 novembre 2020 – Mise en œuvre du D.Lgs. 101/2018

VI Révision 24 novembre 2025 – Révision de la rédaction du Code Éthique et insertion du thème Bien-être Animal, Stratégie Fiscale de Groupe, adaptation à la Directive communautaire NIS2 et mise en œuvre de la Politique des Droits Humains

Objectifs du code éthique

- Il énonce l'ensemble des droits, devoirs et responsabilités d'INALCA vis-à-vis de tous les sujets avec lesquels elle entre en relation pour la réalisation de son objet social (actionnaires, fournisseurs, clients, salariés et/ou collaborateurs, Administrations Publiques) et définit les règles de conduite qui doivent guider l'activité de travail, laquelle présuppose, en premier lieu, le respect des lois et réglementations en vigueur ;
- Il vise à fixer des standards éthiques de référence et des normes comportementales pour orienter les processus décisionnels de l'entreprise et la conduite d'INALCA ;
- Il exige de la direction et de tous les destinataires des comportements cohérents, c'est-à-dire des actions qui ne soient pas, même dans l'esprit, en désaccord avec les principes éthiques de l'entreprise ;
- Il contribue à mettre en œuvre la politique de Responsabilité Sociale, dans la conscience que les décisions et les actions ont des conséquences, directes ou indirectes, sur la société et que la prise en compte des attentes sociales et environnementales contribue à minimiser l'exposition aux risques de conformité et réputationnels, en renforçant le sentiment d'appartenance de ses interlocuteurs ;
- Il contribue à mettre en œuvre la Stratégie Fiscale afin de garantir une gestion adéquate du risque fiscal, en protégeant et sauvegardant le patrimoine de l'entreprise et en assurant l'identification, le calcul et le paiement précis et ponctuel des impôts, taxes, contributions et assimilés prévus par la loi, ainsi que l'exécution des obligations y afférentes, également par la diffusion d'une culture de Groupe orientée vers le contrôle des risques fiscaux ;
- Il contribue à mettre en œuvre des comportements visant à réduire les risques et à prévenir les dommages liés à la cybersécurité des systèmes et des données.

Définitions et abréviations

C.C.N.L.: Contrats Collectifs Nationaux de Travail conclus par les associations syndicales les plus représentatives pour le personnel salarié, actuellement en vigueur et appliqués par INALCA.

Code: le présent Code Éthique, adopté par le Conseil d'Administration d'INALCA S.p.A. conformément au Décret Législatif n° 231/01, qui énonce l'ensemble des droits, devoirs et responsabilités de la Société vis-à-vis de tous les sujets avec lesquels elle entre en relation pour la réalisation de son objet social.

Décret ou D.lgs. 231/2001: Décret Législatif du 8 juin 2001 n° 231, portant « Discipline de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, y compris celles dépourvues de personnalité juridique, en application de l'art. 11 de la loi du 29 septembre 2000, n° 300 ».

Destinataires: l'actionnaire, les sociétés contrôlées, les membres des organes sociaux, la société de révision, les salariés, ainsi que tous ceux qui, bien qu'externes à la Société, opèrent, directement ou indirectement, pour INALCA ou avec INALCA (à titre d'exemple et non exhaustif : agents, démarcheurs d'affaires, collaborateurs à quelque titre que ce soit, consultants, fournisseurs).

Groupe: Inalca S.p.A. et les Sociétés qu'elle contrôle directement ou indirectement en Italie et à l'étranger.

Organes sociaux: Assemblée, Conseil d'Administration, Organisme de Surveillance et Collège Syndical d'INALCA.

Organisme de Surveillance ou Organisme ou O.d.V.: l'Organisme – nommé conformément aux articles 6, paragraphe 1, lettre b) et 7 du D.Lgs. 231/2001 – doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle, chargé de surveiller le fonctionnement et le respect du Modèle Organisationnel 231, ainsi que d'en assurer la mise à jour.

Personnel : l'ensemble des personnes qui travaillent chez INALCA ou pour elle : cadres, salariés, Président, Administrateurs, Syndics et collaborateurs à divers titres.

Administration Publique (P.A.): par « Administration Publique » on entend, outre tout organisme public, toute agence administrative, personne physique ou morale agissant en qualité de fonctionnaire public ou de chargé de service public. Sans prétention d'exhaustivité : Autorité Judiciaire, Institutions et Administrations Publiques nationales et étrangères, ASL, Antitrust, « Garanti de la protection des données », ACN, Autorités fiscales italiennes et autres Autorités de contrôle italiennes et étrangères.

Société: la société INALCA S.p.A. dont le siège social est situé à Castelvetro di Modena, Via Spilamberto n. 30/C.

Cadre des principales réglementations de référence : Constitution italienne (art. 2, 3, 4, 32 et 41), Réglementation du travail italienne (D. Lgs. 81/2008 – Texte Unique sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail ; L. 300/1970 – Statut des travailleurs) ; Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne ; Lignes Directrices OCDE pour les entreprises multinationales ; Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), Directive NIS2 transposée en Italie par le D.Lgs. 138/2024 ; Réglementation anti-blanchiment ex D.Lgs. 231/2007 ; Normes OIT et Principes du Global Compact des Nations Unies.



TABLE DES MATIÈRES

Le **Code** adopté par INALCA se compose des chapitres suivants:

1. PRINCÍPIOS DE COMPORTAMENTO PARA A ORGANIZAÇÃO
2. PRINCIPES DE COMPORTEMENT QUE LE PERSONNEL DOIT RESPECTER
3. CRITÈRES DE CONDUITE:
 - 3.1 Relations avec le personnel
 - 3.2 Devoirs du personnel
 - 3.3 Relations avec les clients
 - 3.4 Relations avec les fournisseurs
 - 3.5 Relations avec le détenteur du capital d'INALCA
 - 3.6 Relations avec les Administrations Publiques
 - 3.7 Relations avec la collectivité
 - 3.8 Diffusion d'informations
4. MÉCANISMES D'APPLICATION DU CODE:
 - 4.1 Diffusion et communication
 - 4.2 Surveillance en matière d'application du Code
 - 4.3 Signalement de problèmes ou de violations suspectées
 - 4.4 Mesures disciplinaires consécutives aux violations
 - 4.5 Procédures opérationnelles et protocoles décisionnels

1. PRINCIPES DE COMPORTEMENT

Les principes d'honnêteté, d'intégrité, de loyauté, de dignité, de respect mutuel, de bonne foi et de correction, de respect de l'environnement et de durabilité sont considérés comme fondamentaux. C'est pourquoi INALCA s'engage à les respecter et à les faire respecter dans le cadre des actions, opérations, transactions et, en général, dans les comportements de tous les Destinataires du Code Éthique, avec valeur contraignante. Ces principes doivent se traduire et se concrétiser par des actions concrètes. Le développement de l'esprit d'appartenance à INALCA et la protection constante de l'image et de la réputation de l'entreprise constituent des objectifs communs qui guident en permanence le comportement de chacun.

Respect des lois et réglementations

INALCA opère dans le strict respect de la loi et s'efforce de faire en sorte que tous les destinataires du Code agissent dans ce sens. Dans le cadre de leurs fonctions, les représentants de l'entreprise, les salariés, les collaborateurs, les fournisseurs, les agents, les démarcheurs d'affaires, les clients et toute personne ayant des relations avec INALCA sont tenus de respecter les normes législatives et réglementaires en vigueur dans les juridictions où INALCA opère. Les salariés doivent observer, outre les principes généraux de diligence et de fidélité, les prescriptions comportementales contenues dans les contrats collectifs qui leur sont applicables. En aucun cas la poursuite de l'intérêt d'INALCA ne peut justifier un comportement en violation des dispositions législatives et réglementaires.

Qualité et concurrence

INALCA s'engage à réaliser et fournir des produits et/ou services de qualité et à concurrencer sur le marché selon des principes de concurrence équitable, libre et transparente. La Société reconnaît la valeur de la concurrence lorsqu'elle est inspirée par des principes de correction, de concurrence loyale et de transparence vis-à-vis des opérateurs présents sur le marché et œuvre pour la réalisation d'un marché équitable, en agissant avec honnêteté et en conformité avec les lois et réglementations sur la concurrence loyale.

Rejet de toute discrimination

Dans les décisions qui influencent les relations avec ses stakeholders (choix des clients, relations avec l'actionnaire unique, gestion du personnel et organisation du travail, sélection et gestion des fournisseurs, relations avec la communauté environnante et les institutions qui la représentent), INALCA interdit toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état de santé, la race, la nationalité, les opinions politiques et les convictions religieuses de ses interlocuteurs. INALCA s'engage également à garantir un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement ou de représailles. Les décisions en matière d'emploi sont fondées exclusivement sur le mérite et les qualifications, indépendamment du genre, de l'âge, de la race, du handicap, de la religion, de la nationalité, de l'orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique protégée.

Valorisation des ressources humaines

INALCA reconnaît que les ressources humaines constituent un patrimoine essentiel pour son développement. Elle garantit donc un environnement de travail sûr, conformément au D. Lgs. 81/2008, et accorde la plus grande attention à la formation, à la valorisation et à la reconnaissance de la contribution de chacun.

Liberté d'association et négociation collective

INALCA reconnaît et respecte le droit des travailleurs à constituer ou adhérer à des organisations syndicales et à négocier collectivement, conformément à la réglementation italienne et européenne.

Emploi des jeunes et prévention du travail forcé

INALCA garantit que ses activités sont conformes aux principes relatifs aux droits humains fondamentaux au travail énoncés dans la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). INALCA interdit le travail des enfants et n'embauche pas de personnes de moins de 18 ans. INALCA interdit absolument toute forme de travail forcé, contraint ou involontaire, tant au sein de l'entreprise que dans la chaîne d'approvisionnement.

Rémunération équitable et conditions de travail

INALCA garantit une rémunération équitable, conforme aux minima légaux, aux Contrats Collectifs et aux standards du secteur ; elle respecte les horaires de travail, les périodes de repos et les droits aux congés prévus par la loi.

Durabilité

INALCA entend conduire ses activités et effectuer ses investissements de manière socialement responsable, ainsi que durable du point de vue environnemental. INALCA s'inspire des principes de durabilité indiqués par les Organismes et Institutions Internationaux, en prêtant attention également

à l'impact de la consommation sur la déforestation et la dégradation forestière mondiale (Union Européenne, OCDE, Nations Unies). Elle s'engage en outre à promouvoir et respecter les droits humains universellement reconnus, tels qu'énoncés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. INALCA respecte les droits des populations locales et intègre la due diligence en matière de droits humains et environnementaux dans ses activités d'entreprise.

Valorisation de l'investissement dans INALCA

INALCA s'efforce de faire en sorte que les résultats économiques et financiers permettent de sauvegarder et d'accroître la valeur de son capital, afin de rémunérer adéquatement le risque assumé par le détenteur de son capital. INALCA crée en outre les conditions pour que la participation de l'actionnaire unique aux décisions relevant de sa compétence soit consciente et informée.

Interdiction d'opérations visant au blanchiment d'argent

INALCA se conforme à l'application des lois anti-blanchiment, tant nationales qu'internationales, dans toute juridiction compétente, ainsi qu'au respect des lois, réglementations et mesures des Autorités Compétentes en matière fiscale et tribulaire.

INALCA exige le plein respect des lois, des procédures d'entreprise et du Code dans toute transaction économique, y compris intra-groupe, dans laquelle elle est impliquée, en garantissant la pleine traçabilité des flux financiers entrants et sortants et le plein respect des lois anti-blanchiment.

INALCA vérifie préalablement les informations disponibles (y compris les informations financières) sur les contreparties commerciales, les consultants et les fournisseurs, afin de vérifier leur honorabilité, leur respectabilité et la légitimité de leur activité avant d'établir des relations d'affaires avec eux.

Protection des données personnelles

INALCA collecte et traite des données personnelles de clients, détenteurs du capital, collaborateurs, salariés et d'autres sujets, personnes physiques ou morales. Ces données consistent en toute information permettant d'identifier, directement ou indirectement, une personne et peuvent inclure des données sensibles, telles que celles révélant l'origine ethnique ou raciale, les opinions politiques, l'état de santé ou les tendances sexuelles. INALCA s'engage à traiter ces données dans les limites et conformément à ce que prévoit la réglementation en vigueur en matière de protection des données, avec référence spécifique au Règl. UE 679/2016 et à la réglementation italienne applicable.

Les informations concernant les stakeholders sont traitées par INALCA dans le respect de la confidentialité des personnes concernées. En particulier, INALCA :

- définit une organisation pour le traitement des informations qui garantit la séparation correcte des rôles et des responsabilités ;
- classe les informations par niveaux de criticité croissants et adopte des contre-mesures appropriées à chaque phase du traitement ;
- soumet les tiers intervenant dans le traitement des informations à la signature d'accords de confidentialité.

Gestion du Risque Fiscal

INALCA a approuvé une Stratégie Fiscale de Groupe, dans laquelle ont été définis les principes généraux et les lignes directrices adoptés par la société, afin de garantir une gestion adéquate du risque fiscal, dans le but de protéger et sauvegarder le patrimoine de l'entreprise, grâce à une identification, un calcul et un paiement précis et ponctuel des impôts, taxes, contributions et assimilés prévus par la loi, ainsi que par la mise en œuvre des obligations y afférentes, également grâce à la diffusion d'une culture de Groupe orientée vers le contrôle des risques fiscaux.

La Stratégie Fiscale est définie dans le respect et en continuité avec les principes éthiques, les valeurs et les normes de comportement adoptés par INALCA, tels qu'exprimés dans le Code Éthique, dans le Code de Conduite pour le développement durable et dans le Code de Conduite Commerciale, ainsi que dans le respect des dispositions du Modèle d'Organisation et de Gestion ex D.Lgs. 231/01 de la société.

Réduction des risques et prévention des dommages liés à la cybersécurité

INALCA est consciente que la sécurité informatique est un processus en évolution continue et nécessite un engagement constant, notamment à la lumière des évolutions réglementaires et des changements dans le paysage des menaces.

Pour cette raison, l'entreprise, dans une optique de surveillance continue et d'amélioration de ses politiques de sécurité, a intégré dans son organisation d'entreprise les instructions de la Directive NIS2, qui établit les mesures minimales pour un niveau commun de sécurité des réseaux et des systèmes d'information dans l'Union Européenne.

INALCA investit dans la formation du personnel, les technologies et la surveillance continue afin de créer un écosystème numérique plus sûr et plus résilient.

La formation du personnel est fondamentale pour accroître la sensibilisation aux risques informatiques et aux bonnes pratiques de sécurité, afin de détecter et de répondre rapidement aux menaces potentielles.

En ce qui concerne spécifiquement la chaîne d'approvisionnement, les actions mises en œuvre par la Société pour se conformer à la Directive NIS2 ont été identifiées et classées dans les 4 points suivants :

1. Cartographie complète de la chaîne d'approvisionnement.
2. Identification des fournisseurs critiques.
3. Identification des fournisseurs qui accèdent aux systèmes Inalca.
4. Évaluation des connexions actuelles entrantes.

2. PRINCIPES DE COMPORTEMENT

Les destinataires du Code doivent observer les principes énumérés ci-dessous dans le comportement à adopter vis-à-vis d'INALCA..

Professionalisme

Chaque destinataire du Code est appelé à exercer son activité de travail et ses prestations avec *diligence, efficacité et correction, en utilisant au mieux les outils et le temps dont il dispose.*

Honnêteté

Dans le cadre de son activité de travail, chaque destinataire du Code est tenu de connaître et de respecter avec diligence le modèle organisationnel 231 et les lois en vigueur. En aucun cas la poursuite de l'intérêt d'INALCA ne peut justifier un comportement malhonnête. INALCA met à disposition les outils appropriés pour informer adéquatement les personnes en cas de doute sur la marche à suivre.

Correction

Les destinataires du Code n'utilisent pas à des fins personnelles les informations, biens et équipements dont ils disposent dans l'exercice de la fonction ou de la mission qui leur est confiée. Chaque personne n'accepte ni n'effectue, pour elle-même ou pour autrui, des pressions, recommandations ou signalements qui pourraient causer un préjudice à INALCA ou des avantages indus pour elle-même, pour INALCA ou pour des tiers ; chaque personne rejette et ne fait pas de promesses d'offres indues d'argent ou d'autres avantages.

Confidentialité

Les destinataires du Code assurent la plus grande confidentialité concernant les nouvelles et informations, données, constituant le patrimoine de l'entreprise ou relatives à l'activité d'INALCA, dans le respect des dispositions légales, des réglementations en vigueur et des procédures internes. En outre, INALCA s'engage à mettre à jour, diffuser et faire respecter la réglementation interne émise en exécution et en conformité avec la législation sectorielle, concernant la gestion et le traitement des informations confidentielles, dont elle appelle les destinataires à respecter l'observance.

Droits Humains

INALCA intègre les droits humains dans ses processus à travers :

- Évaluations des risques et des impacts sur les droits humains
- Clauses éthiques dans les contrats avec les fournisseurs
- Formation continue pour les salariés et les dirigeants
- Plans d'action corrective en cas de risques ou de violations identifiés

Conflits d'intérêts

Les destinataires du **Code** sont tenus d'éviter toute situation susceptible de générer des conflits d'intérêts, et sont également tenus d'éviter et de signaler immédiatement tout conflit d'intérêts entre les fonctions/postes qu'ils occupent au sein de la structure ou de l'organe social auquel ils appartiennent et leurs activités économiques ou financières personnelles, familiales ou de tiers concurrents dont ils pourraient être porteurs d'intérêts pour quelque raison que ce soit. Ils informent sans délai leurs supérieurs, ou référents, ou l'organe social dont ils font partie des situations ou activités dans lesquelles il pourrait y avoir un intérêt en conflit avec celui d'INALCA, de la part des destinataires du **Code** ou de leurs proches parents, et dans tout autre cas où il existe des raisons importantes de convenance.

**3. CRITÈRES DE CONDUITE****3.1. Relations avec le personnel****Sélection du personnel**

A avaliação do pessoal a contratar é efetuada com base na correspondência dos perfis dos candidatos com os esperados e com as necessidades empresariais, no respeito das iguais oportunidades para todos os sujeitos interessados. As informações solicitadas estão estritamente ligadas à verificação dos aspetos previstos pelo perfil profissional e psico-attitudinal, no respeito da esfera privada e das opiniões do candidato. A função do pessoal adota, na atividade de seleção, medidas adequadas para evitar favoritismos e facilidades de qualquer tipo.

Constitution de la relation de travail

Le personnel est embauché avec un contrat de travail régulier; aucune forme de travail irrégulier n'est tolérée. Lors de la constitution de la relation de travail, le salarié reçoit des informations précises concernant:

- les caractéristiques de la fonction et des tâches à accomplir;
- les éléments normatifs et rémunérateurs;
- les normes et procédures à adopter afin d'éviter les risques éventuels pour la santé associés à l'activité de travail.

Ces informations sont présentées au salarié de manière à ce que l'acceptation de la mission soit fondée sur une compréhension effective de leur contenu.

Gestion du personnel

Les personnes représentent la ressource principale d'INALCA. C'est pourquoi INALCA accorde une attention particulière à la valorisation de l'individu et à la croissance professionnelle des personnes, sur une base strictement méritocratique. INALCA s'engage à protéger l'intégrité morale des personnes, en garantissant le droit à des conditions de travail respectueuses de leur dignité. Tous doivent être traités avec le même respect et la même dignité et ont droit aux mêmes possibilités de développement professionnel et de carrière. INALCA ne tolère aucune forme de discrimination à l'égard de son personnel. Dans les processus de gestion et de développement du personnel, ainsi qu'en phase de sélection, les décisions prises sont fondées sur la correspondance entre profils attendus et profils possédés par les personnes (par exemple, attribution d'incitatifs en fonction des résultats obtenus). L'accès aux rôles et postes se fait sur la base des compétences et des capacités ; en outre, dans la mesure compatible avec l'efficacité générale du travail, des formes de flexibilité dans l'organisation

du travail sont favorisées pour faciliter les personnes en état de maternité ainsi que celles qui doivent s'occuper de leurs enfants. L'évaluation des personnes est effectuée de manière élargie, en impliquant les responsables, la fonction Personnel et, dans la mesure du possible, les sujets qui sont entrés en relation avec la personne examinée.

Intégrité et protection de la personne

INALCA protège les travailleurs contre les actes de violence psychologique et combat toute attitude ou comportement discriminatoire ou susceptible de troubler la sensibilité des personnes. INALCA s'engage à ne pas exercer de discrimination ou de harcèlement à l'égard de son personnel. La réalisation des objectifs individuels doit être évaluée équitablement, en établissant des critères clairement énoncés pour évaluer les capacités des personnes et leur contribution ; les résultats obtenus doivent être adéquatement reconnus. Toutes les personnes, dans le cadre de leurs activités et relations, sont tenues de respecter ces principes et de collaborer avec INALCA pour leur protection. Tout signalement d'actes discriminatoires doit être immédiatement transmis à son responsable et au responsable des Ressources Humaines, sans craindre aucune forme de représailles. La personne qui estime avoir été victime de harcèlement ou discriminée pour des motifs liés à l'âge, à l'orientation sexuelle, à la race, à l'état de santé, à la nationalité, aux opinions politiques, aux convictions religieuses, etc., peut signaler les faits, outre à ses référents hiérarchiques, également à l'Organisme de Surveillance. INALCA ne tolère aucun acte de discrimination, harcèlement ou intimidation : les personnes qui se rendront coupables de tels actes encourront des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Les disparités ne sont pas considérées comme une discrimination uniquement si elles sont justifiées, ou justifiables, sur la base de critères objectifs.

Diffusion des politiques du personnel

Les politiques de gestion du personnel sont mises à la disposition de toutes les personnes à travers les outils d'entreprise (Internet, applications d'entreprise, documents organisationnels et communications gérées par les responsables) dans le respect de la réglementation en vigueur.

Valorisation et formation des ressources

Les responsables utilisent et valorisent pleinement toutes les compétences présentes dans la structure, en activant les leviers disponibles pour favoriser le développement et la croissance des personnes: par exemple, rotation des postes, accompagnement par du personnel expérimenté, expériences visant à occuper des postes à plus haute responsabilité. Dans ce cadre, la communication par les responsables des points forts et des points faibles des personnes revêt une importance particulière, afin qu'elles puissent viser l'amélioration de leurs compétences, y compris par une formation ciblée. INALCA met à la disposition des personnes des outils d'information et de formation également accessibles en li-

gne, dans le but de valoriser les compétences spécifiques et de préserver la valeur professionnelle du personnel. La formation est attribuée à des groupes ou à des personnes individuelles, sur la base de besoins spécifiques de développement professionnel. Une formation institutionnelle est prévue, dispensée à certains moments de la vie professionnelle de la personne (par exemple, pour les nouveaux embauchés, une introduction à l'activité d'INALCA est prévue), ainsi qu'une formation récurrente destinée au personnel opérationnel.

Sécurité et santé

INALCA s'engage à diffuser et consolider une culture de la sécurité, en développant la conscience des risques et en promouvant des comportements responsables de la part de toutes les personnes; INALCA œuvre en outre pour préserver, notamment par des actions préventives, la santé et la sécurité des travailleurs. Toutes les personnes doivent respecter les normes et procédures internes en matière de prévention des risques et de protection de la santé et de la sécurité, et signaler rapidement toute carence ou non-respect des normes applicables. L'objectif d'INALCA est de protéger les ressources humaines, en recherchant constamment les synergies nécessaires non seulement en interne, mais aussi avec les autres entités du Groupe, les fournisseurs, les entreprises et les clients impliqués dans les activités d'INALCA. À cette fin, une structure interne capillaire, attentive à l'évolution des scénarios de référence et au changement conséquent des menaces, met en œuvre des interventions techniques et organisationnelles, à travers:

- l'introduction d'un système intégré d'évaluation et de gestion des risques et de la sécurité;
- une analyse continue des risques et de la criticité des processus et des ressources à protéger;
- l'adoption des meilleures technologies;
- le contrôle et la mise à jour des méthodologies de travail;
- l'apport d'interventions de formation et de communication.

Protection de la vie privée

Dans le traitement des données personnelles de son personnel, INALCA se conforme aux dispositions du Règl. UE 679/2016 et de la réglementation italienne en matière de protection des données personnelles. Les personnes reçoivent une information sur la protection des données qui identifie : finalités et modalités du traitement/délais, éventuels destinataires des données, ainsi que les informations nécessaires à l'exercice du droit d'accès, d'intégration, de rectification, d'effacement, de révocation et la possibilité de s'adresser à une Autorité compétente conformément à l'article 13 du Règl. UE 679/2016 et à la réglementation italienne. Toute enquête sur les idées, préférences, goûts personnels et, en général, la vie privée des salariés et collaborateurs est exclue, sauf si elle est effectuée conformément à l'art. 9 du Règl. UE 679/2016.

3.2. Devoirs du personnel

Les personnes doivent agir loyalement afin de respecter les obligations souscrites dans le contrat de travail et ce que prévoit le Code, en garantissant les prestations requises.

Chaque salarié doit collaborer à la création d'un climat de travail dans lequel tous les collègues se sentent bien accueillis et encouragés à atteindre leurs objectifs professionnels ; chaque salarié/collaborateur a le devoir de fournir, dans le cadre de son activité de travail, une collaboration active et intense afin d'atteindre une satisfaction croissante des clients et des utilisateurs internes, fondée sur la satisfaction correcte de leurs besoins et exigences.

Chaque salarié prend soin de ses compétences et de son professionnalisme, en les enrichissant grâce à l'expérience et à la collaboration des collègues ; il adopte une attitude constructive et proactive, en stimulant la croissance professionnelle de ses collègues, avec une attention et une disponibilité particulières envers les plus jeunes.

Confidentialité des informations d'entreprise

Les informations et le savoir-faire d'entreprise doivent être protégés avec la plus grande confidentialité. Les données les plus significatives qu'INALCA acquerra ou créera au cours de son activité seront considérées comme des informations confidentielles et feront l'objet d'une attention adéquate : cela inclut également les informations acquises auprès de et concernant des tiers (clients, contacts professionnels, partenaires professionnels, salariés, etc.). Les personnes qui, dans l'exercice de leurs fonctions, entrent en possession d'informations, de matériaux ou de documents confidentiels, doivent en informer leurs supérieurs. Il incombe aux dirigeants de traiter et diffuser les informations par des moyens appropriés, en respectant les principes d'entreprise : les personnes non expressément autorisées à répondre à des questions ou à fournir des matériaux demandés par des interlocuteurs internes ou externes à INALCA sont tenues de consulter leurs supérieurs et de se conformer aux instructions données à cet égard. Dans le cas où il est nécessaire de traiter des sujets importants, confidentiels ou de nature économique, il sera veillé à faire signer à la contrepartie un engagement de confidentialité, rédigé selon les standards d'entreprise ou, alternativement, à adopter les mesures nécessaires selon la nature des éléments traités. Tant pendant qu'après la rupture de la relation d'emploi avec INALCA, les personnes pourront utiliser les données confidentielles en leur possession exclusivement dans l'intérêt d'INALCA et jamais à leur propre bénéfice ou à celui de tiers.

Informations confidentielles sur des tiers

Le personnel d'INALCA doit s'abstenir d'utiliser des moyens illicites pour acquérir des informations confidentielles sur des entreprises et entités tierces. Ceux qui, dans le cadre d'une relation contractuelle, viennent à connaître des informations confidentielles sur d'autres sujets seront tenus de les utiliser exclusivement aux fins prévues dans le contrat en question. Sans l'autorisation due, les personnes ne peuvent pas demander, recevoir ou utiliser des informations confidentielles concernant des tiers. Si des informations confidentielles sont apprises sur un autre sujet qui ne sont pas déjà soumises à un

accord de non-divulgence ou à une autre forme de protection, il sera nécessaire de s'adresser à son responsable pour recevoir une assistance dans le traitement de ces informations.

INALCA s'engage à mettre à jour, diffuser et faire respecter la réglementation interne émise en exécution et en conformité avec la législation sectorielle, concernant la gestion et le traitement des informations confidentielles, dont elle appelle les destinataires à respecter l'observance.

Conflit d'intérêts

Tout le personnel d'INALCA est tenu d'éviter les situations dans lesquelles des conflits d'intérêts peuvent se manifester et de s'abstenir de profiter personnellement d'opportunités d'affaires dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. À titre d'exemple et non exhaustif, les situations suivantes peuvent déterminer un conflit d'intérêts :

- exercer pour son propre compte une activité concurrente de celles d'INALCA, même par l'intermédiaire de membres de sa famille ;
- occuper une fonction de direction (administrateur délégué, conseiller, responsable de fonction) et avoir en même temps des intérêts économiques avec des fournisseurs, clients ou concurrents (détention d'actions, mandats professionnels, etc.), même par l'intermédiaire de membres de sa famille ;
- gérer les relations avec les fournisseurs et exercer en même temps une activité de travail, même par un membre de sa famille, auprès des fournisseurs eux-mêmes ;
- accepter de l'argent ou des faveurs de personnes ou d'entreprises qui sont ou souhaitent entrer en relations d'affaires avec INALCA, ou avec d'autres entités appartenant à son Groupe.

Dans le cas où même la simple apparence d'un conflit d'intérêts se manifeste, la personne est tenue d'en informer son responsable, qui, selon les modalités prévues, informe la fonction compétente d'INALCA qui évalue au cas par cas la présence effective. La personne est également tenue de fournir des informations sur les activités exercées en dehors du contexte professionnel, dans le cas où celles-ci pourraient apparaître en conflit d'intérêts avec INALCA.

Rémunérations illicites, cadeaux, frais de représentation

Le personnel d'INALCA ne doit pas accepter ni recevoir de cadeaux, présents, hommages, invitations, hospitalité ou services susceptibles d'influencer ou de donner l'impression d'influencer une décision d'entreprise dans l'exercice de ses fonctions. Il est interdit au personnel d'INALCA d'accepter ou de recevoir tout cadeau, gratification ou autre hommage ayant une valeur monétaire plus que symbolique, de la part de fournisseurs, clients ou autres entités avec lesquelles une relation professionnelle est en cours. En particulier, les personnes ne doivent pas accepter de cadeaux et services susceptibles d'influencer les actions à entreprendre dans l'exercice de leurs fonctions. Les membres du personnel d'INALCA qui reçoivent des cadeaux ou des avantages autres que ceux entrant dans les catégories autorisées sont tenus d'en informer immédiatement la fonction d'INALCA indiquée par les procédures établies, qui évalue son opportunité et veille à notifier au destinataire la politique d'INALCA en la matière.

Utilisation des biens d'entreprise

Chaque personne est tenue d'agir avec diligence pour protéger les biens d'entreprise, à travers des comportements responsables et conformes aux procédures opérationnelles prévues pour en réglementer l'utilisation, en documentant précisément leur emploi. En particulier, chaque personne doit:

- utiliser avec scrupule et parcimonie les biens qui lui ont été confiés ;
- éviter les utilisations impropres des biens d'entreprise qui pourraient causer des dommages ou une réduction d'efficacité, ou qui seraient en contradiction avec l'intérêt d'INALCA ;
- garder adéquatement les ressources qui lui sont confiées et informer promptement les unités compétentes de toute menace ou événement dommageable pour INALCA.

En ce qui concerne les applications informatiques, chaque personne est tenue de :

- adopter scrupuleusement ce que prévoient les politiques de sécurité d'entreprise, afin de ne pas compromettre le fonctionnement et la protection des systèmes informatiques ;
- s'abstenir de naviguer sur des sites Internet à contenu indécent ou offensant, et de toute façon non liés aux activités professionnelles.

INALCA se réserve le droit d'empêcher les utilisations abusives de ses biens et infrastructures, par l'utilisation de systèmes comptables, de reporting, de contrôle financier et d'analyse et prévention des risques, sans préjudice du respect des dispositions légales en vigueur (loi sur la protection des données, statut des travailleurs, etc.).

A INALCA reservase o direito de impedir utilizações distorcidas dos seus bens e infraestruturas, através do emprego de sistemas contabilísticos, de reporting, de controlo financeiro e de análise e prevenção de riscos, permanecendo firme o respeito pelo previsto pelas leis vigentes (lei sobre privacidade, estatuto dos trabalhadores, etc.).

**3.3. Relations avec les clients****Impartialité**

INALCA s'engage à ne pas discriminer ses clients.

Contrats et communications aux clients

Les contrats et les communications aux clients d'INALCA doivent être :

- clairs et simples, rédigés dans un langage aussi proche que possible de celui normalement utilisé par les interlocuteurs ;
- conformes aux réglementations en vigueur, de manière à ne pas constituer des pratiques évasives ou incorrectes ;
- complets, de manière à ne négliger aucun élément pertinent pour la décision du client.

Style de comportement du personnel envers les clients

Le style de comportement du personnel d'INALCA envers la clientèle est fondé sur la disponibilité, le respect et la courtoisie, dans l'optique d'une relation collaborative et de haute professionnalité, respeito e cortesia, na ótica de uma relação colaborativa e de elevada profissionalidade.

3.4. Relations avec les fournisseurs**Choix du fournisseur**

La sélection des fournisseurs et la formulation des conditions d'achat des biens et services pour INALCA sont dictées par des valeurs et paramètres de concurrence, d'objectivité, de correction, d'honorabilité, d'éthique, de respectabilité et de réputation, d'impartialité, d'équité du prix, d'évaluation objective de la qualité du bien et/ou du service, en évaluant soigneusement les garanties d'assistance et de rapidité ainsi que l'ensemble des offres disponibles.

En particulier, l'existence de ces exigences sera vérifiée avant l'établissement de la relation contractuelle avec les fournisseurs et ensuite, au cours de la relation contractuelle.

Les processus d'achat sont orientés vers la recherche du maximum d'avantage concurrentiel pour INALCA, l'octroi d'opportunités égales aux fournisseurs, la loyauté et l'impartialité: la sélection des fournisseurs et la détermination des conditions d'achat sont fondées sur une évaluation objective de la qualité et du prix du bien ou du service, ainsi que des garanties d'assistance et de rapidité. INALCA s'engage à mettre en place toutes les procédures et actions nécessaires pour garantir la plus grande efficacité et transparence du processus d'achat, afin de:

- ne pas empêcher quiconque, en possession des exigences requises, de concourir à la conclusion de contrats, en adoptant dans le choix des candidats des critères objectifs et documentables;

- assurer une concurrence suffisante dans les procédures de sélection des fournisseurs, par exemple en considérant au moins trois entreprises dans la sélection qui, lorsque cela est possible, doit se faire par appels d'offres;

- mettre en place une séparation des rôles dans les différentes phases du processus d'achat global, tout en maintenant la traçabilité et la documentation des choix effectués.

INALCA se réserve en tout cas le droit de demander aux fournisseurs d'attester les exigences suivantes:

- disponibilité dûment documentée de moyens, y compris financiers, de structures organisationnelles, de capacités et de ressources de conception, de savoir-faire, etc. ;
- existence et mise en œuvre effective, dans les cas où les spécifications d'INALCA le prévoient, de systèmes de qualité d'entreprise adéquats (par exemple, norme ISO 9001).

Protection des aspects éthiques dans les fournitures

Dans la perspective d'aligner l'activité d'approvisionnement sur les principes éthiques adoptés, INALCA s'engage à introduire, pour certaines fournitures, des exigences de type social : par exemple, la présence d'un système de gestion environnementale, plutôt qu'un système articulé de protection des travailleurs. À cette fin, des clauses contractuelles sont insérées dans les contrats avec les fournisseurs prévoyant:

- une auto-certification de la part du fournisseur concernant l'adhésion à des obligations sociales spécifiques : par exemple, l'adoption de mesures garantissant aux travailleurs le respect des droits humains fondamentaux, les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, la protection du travail des mineurs;
- la possibilité pour INALCA de mettre en œuvre des actions de contrôle auprès des unités productives ou des sièges opérationnels de l'entreprise fournisseuse, afin de vérifier le respect de ces exigences.

INALCA exige de ses fournisseurs le plein respect de l'éthique, de la correction commerciale et de la légalité, avec une attention particulière aux lois protégeant les consommateurs, la libre concurrence et le marché, ainsi qu'aux lois de lutte contre le blanchiment d'argent et la criminalité organisée.

Les produits et/ou services fournis doivent, en tout cas, découler de besoins concrets de l'entreprise, motivés et illustrés par écrit par les responsables compétents pour assumer l'engagement de dépense, dans les limites du budget disponible.

À la fin de la relation et, en tout cas, avant le paiement de la facture correspondante, INALCA vérifie la qualité, la conformité et la rapidité de la prestation reçue ainsi que le respect de toutes les obligations assumées par le fournisseur, en se conformant également aux prescriptions de la réglementation fiscale.

Bien-être animal

La société a développé un système complet de gestion et d'évaluation basé sur les « 5 Libertés » reconnues au niveau international, qui garantissent aux animaux la liberté de la faim et de la soif, de la douleur, des blessures et des maladies, de la peur et de la détresse, ainsi qu'un environnement physique adéquat et la possibilité d'exprimer des comportements spécifiques à leur espèce.

Précisément sur ces principes, INALCA a élaboré un ensemble de procédures et d'indicateurs, à la fois subjectifs et objectifs, qui permettent de surveiller et d'améliorer constamment les conditions de vie des animaux tout au long de la filière : élevage, transport et abattage. Le système est géré par une équipe de vétérinaires et est partagé avec les éleveurs via le site web, des activités de formation sur le terrain et des audits en collaboration avec les associations agricoles. L'évaluation tient également compte des facteurs structurels, technologiques et de gestion, dans le but de comprendre non seulement les conditions environnementales, mais aussi la façon dont les animaux perçoivent et vivent ces environnements.

INALCA, s'inspirant du standard officiel promu par le Ministère de la Santé et développé par le CReNBA, a rédigé son propre « Manuel de Bonnes Pratiques de l'Éleveur », adopté par toute la filière et traduit également en anglais. L'engagement profond d'INALCA pour garantir le respect du Manuel susmentionné se traduit par la communication aux consommateurs du système volontaire d'étiquetage adopté, conforme au Règlement (CE) n° 1760/2000, afin d'assurer transparence, rigueur technique et contrôle indépendant.



3.5. Relations avec le détenteur du capital d'inalca

Transparence comptable

Afin d'assurer la transparence et l'exhaustivité de l'information comptable, il est nécessaire que la documentation des faits à inscrire en comptabilité à l'appui de l'enregistrement soit claire, complète, correcte et archivée pour d'éventuels contrôles. L'enregistrement correspondant doit refléter ce qui est décrit dans la documentation d'appui et doit préciser les critères adoptés dans la détermination des éléments économiques fondés sur des évaluations.

L'Assemblée du capital d'INALCA

L'Assemblée constitue le moment privilégié pour l'instauration d'un dialogue fructueux entre l'actionnaire et les organes sociaux (Conseil d'Administration) d'INALCA.

Les organes sociaux sont tenus de préparer avec précision, et de diffuser en temps utile, le matériel d'appui nécessaire pour permettre à l'Assemblée de prendre les décisions relevant de sa compétence de manière informée et consciente. La participation régulière des organes sociaux (membres du Conseil d'Administration) aux travaux de l'Assemblée est assurée.

3.6. Relations avec les administrations publiques

Par le terme Administration Publique on entend toute personne, sujet, interlocuteur qualifiable comme fonctionnaire public ou chargé de service public, qui agit pour le compte de l'Administration Publique, centrale ou périphérique, ou d'autorités publiques de contrôle, d'autorités indépendantes, d'institutions communautaires, ainsi que de partenaires privés concessionnaires d'un service public.

Correction et loyauté

INALCA s'engage à conduire les relations avec l'Administration Publique avec la plus grande transparence et éthique de comportement : ces relations, qui doivent se dérouler dans le respect de la réglementation en vigueur, sont inspirées par les principes généraux de correction et de loyauté, de manière à ne pas compromettre l'intégrité des deux parties. Le personnel doit s'abstenir de tout comportement susceptible de porter atteinte à l'impartialité et à l'autonomie de jugement de l'Administration Publique. Dans l'exécution d'opérations et dans l'entretien de relations avec l'Administration Publique, les personnes doivent garantir la plus grande transparence et traçabilité des informations pertinentes. Des précautions particulières doivent être observées dans les opérations relatives aux procédures d'appel d'offres, contrats, autorisations, concessions, licences, demandes de financements d'origine publique (étatique ou communautaire).

Cadeaux, hommages et avantages

Aucune personne d'INALCA ne peut verser de l'argent, ni offrir des avantages économiques ou d'autres types d'avantages à des sujets de l'Administration Publique, dans le but d'obtenir des missions ou d'autres avantages, personnels ou pour INALCA. Aucune forme de cadeau n'est admise qui puisse être interprétée comme dépassant les pratiques commerciales ou de courtoisie normales, ou visant à obtenir un traitement de faveur dans la conduite de toute activité liée à INALCA : en particulier, toute forme de cadeau à des fonctionnaires publics italiens ou étrangers, ou à leurs proches, susceptible d'influencer leur indépendance de jugement dans le but d'obtenir des traitements plus favorables ou des prestations indues ou des avantages de diverses natures, est interdite. Par cadeau on entend tout type d'avantage : non seulement des biens, mais aussi, par exemple, une participation gratuite à des congrès, une promesse d'offre d'emploi, etc. Ce qui précède ne peut être contourné en recourant à des tiers : à cet égard, sont considérés comme des actes de corruption non seulement les paiements illicites effectués directement par les entités ou leurs employés, mais aussi les paiements illicites effectués par l'intermédiaire de personnes agissant pour le compte de ces entités, tant en Italie qu'à l'étranger. INALCA s'abstient d'embaucher, en tant que salariés ou consultants, d'anciens employés de l'Administration Publique, ou leurs parents, qui ont personnellement et activement participé à une négociation d'affaires, ou qui ont contribué à valider les demandes effectuées par INALCA auprès de l'Administration Publique, pour une période d'au moins deux ans à compter de la conclusion de l'affaire ou de la transmission de la demande par INALCA. En tout cas, INALCA s'abstient de pratiques non autorisées par la loi, les usages commerciaux ou les codes éthiques des entreprises et entités avec lesquelles elle entretient des relations. Les cadeaux offerts, sauf ceux de valeur négligeable, doivent être dûment documentés afin de permettre des vérifications et autorisations du responsable de fonction, qui veille à en donner une communication préalable à la fonction compétente d'INALCA. Si une personne d'INALCA reçoit, de la part d'un membre de l'Administration Publique, des demandes explicites ou implicites d'avantages, sauf dans le cas de cadeaux commerciaux d'usage et de valeur modeste, elle en informe immédiatement son supérieur hiérarchique pour l'adoption des initiatives appropriées.

Initiatives caritatives

INALCA, lorsqu'elle le juge opportun, peut soutenir des programmes d'entités ou d'institutions de droit public visant à réaliser des utilités et des bénéfices pour la collectivité, ainsi que les activités de fondations et d'associations, toujours dans le respect des réglementations en vigueur et des principes du présent Code. Dans le cas où INALCA souhaite effectuer des dons en argent, en équipements ou en biens, une procédure spécifique est formalisée, dont les traits fondamentaux sont indiqués ci-dessous :

- INALCA doit préparer et envoyer à l'organe de l'Administration Publique bénéficiaire une communication dans laquelle elle manifeste son intention de faire don d'une somme d'argent, d'un équipement ou de biens, dans le respect de la réglementation en vigueur ;
- l'organe de la P.A. bénéficiaire suivra la réglementation en vigueur aux fins de la mise en œuvre du don ;
- INALCA, après avoir pris bonne note de l'acceptation, fournira tous les détails du don lui-même et préparera les formalités prévues par la loi.

3.7 Relations avec la collectivité

Relations économiques avec les partis, organisations syndicales et associations

Dans le strict respect de la réglementation en vigueur applicable, INALCA ne finance pas, sauf dans les limites de la réglementation en vigueur et des montants légalement admis, des partis tant en Italie qu'à l'étranger, leurs représentants ou candidats. INALCA s'abstient strictement de se soumettre à toute pression, directe ou indirecte, de la part d'exposants politiques : par exemple, elle n'accepte pas de recommandations pour les embauches, ni ne conclut de contrats de conseil ayant des finalités analogues. INALCA ne verse pas de contributions à des organisations avec lesquelles un conflit d'intérêts pourrait être identifié (par exemple, syndicats). Il est cependant possible de coopérer, y compris financièrement, avec ces organisations pour des projets spécifiques, dans le respect des conditions suivantes :

- destination claire et documentée des ressources ;
- autorisation expresse des fonctions compétentes au sein d'INALCA.

Contributions et parrainages

INALCA peut adhérer aux demandes de contributions limitativement aux propositions provenant d'entités et d'associations clairement sans but lucratif, dotées de statuts et d'actes constitutifs réguliers, qui présentent une valeur culturelle ou caritative élevée, ou qui impliquent un grand nombre de citoyens. Les activités de parrainage, qui peuvent concerner les thèmes du social, de l'environnement, du sport, du spectacle et de l'art, sont destinées uniquement à des événements offrant des garanties de qualité ou pour lesquels INALCA peut collaborer à la conception, afin d'en garantir l'originalité et l'efficacité. Dans le choix des propositions auxquelles adhérer, INALCA prête une attention particulière à tout conflit d'intérêts éventuel d'ordre personnel ou d'entreprise : par exemple des liens de parenté avec les sujets intéressés ou des relations avec des organismes qui pourraient, du fait de leurs tâches, favoriser d'une manière ou d'une autre l'activité d'INALCA. Pour garantir la cohérence des contributions et parrainages, leur gestion est régie par une procédure spécifique.

3.8 Diffusion d'informations

Communication vers l'extérieur

La communication d'INALCA envers ses stakeholders est fondée sur le respect du droit à l'information ; en aucun cas il n'est permis de divulguer des nouvelles ou des commentaires faux ou tendancieux. Toute activité de communication respecte les lois, les règles, les pratiques de conduite professionnelle et est réalisée avec clarté, transparence et rapidité, en sauvegardant, entre autres, les informations qui influencent le prix des instruments financiers (price sensitive) et les secrets industriels. Toute forme de pression ou d'acquisition d'attitudes favorables de la part des médias est interdite. Pour garantir l'exhaustivité et la cohérence des informations, les relations d'INALCA avec les mass-médias sont réservées exclusivement aux fonctions compétentes.



4.0 MÉCANISMES D'APPLICATION DU CODE

4.1 Diffusion et communication

INALCA s'engage à diffuser le Code, en utilisant tous les moyens de communication et les opportunités à sa disposition tels que, par exemple, le site Internet de l'entreprise (<http://www.inalca.it>), la distribution par e-mail via la plateforme Simpledo et sur papier aux nouveaux embauchés, les réunions d'information et la formation du personnel. Toutes les personnes doivent être en possession du Code et observer ce qui y est prescrit. Afin d'assurer une compréhension correcte du Code, la Direction des Ressources Humaines prépare et réalise, également sur la base des indications de l'Organisme de Surveillance, un plan de formation visant à favoriser la connaissance des principes et des normes éthiques. Les initiatives de formation sont différenciées selon le rôle et le niveau de responsabilité des personnes.

4.2 Surveillance en matière d'application du Code

La surveillance de l'application et du respect du Code est confiée à l'Organisme de Surveillance qui rend compte de l'activité exercée périodiquement et chaque fois que nécessaire au Conseil d'Administration et au Collège Syndical.

Il incombe en outre à l'Organisme de Surveillance de :

- mener des enquêtes impartiales afin de vérifier le bien-fondé ou non des signalements reçus concernant des violations du Code ;
- communiquer à la Direction du Personnel, pour l'adoption des mesures opportunes, les violations du Code commises par les salariés et collaborateurs, constatées par l'O.d.V.;
- communiquer au Conseil d'Administration, pour l'adoption des mesures opportunes, les violations du Code commises par les administrateurs et dirigeants, constatées par l'O.d.V.

4.3 Signalement de problèmes ou de violations suspectées

Quiconque vient à connaître, ou est raisonnablement convaincu de l'existence d'une violation potentielle ou effective du présent Code, d'une loi déterminée ou des procédures d'entreprise, a le devoir d'en informer immédiatement son responsable, la Direction Juridique, Compliance et Internal Audit et l'Organisme de Surveillance :

ufficiocompliance@inalca.it

Le signalement doit être effectué par écrit et de manière circonstanciée, même anonyme.

INALCA met en place les mesures nécessaires pour protéger les signalants de toute forme de représailles, entendue comme un acte susceptible de donner lieu à des formes de discrimination ou de pénalisation (par exemple, interruption des relations avec des partenaires, fournisseurs, consultants, etc. ; refus de promotions aux salariés). À cette fin, la confidentialité de l'identité du signalant est assurée, sans préjudice des obligations légales.

4.4 Mesures disciplinaires consécutives aux violations

Les dispositions du présent Code font partie intégrante des obligations contractuelles assumées par le personnel, ainsi que par les sujets ayant des relations d'affaires avec INALCA. La violation des principes et des comportements indiqués dans le Code compromet la relation de confiance entre INALCA et les auteurs de la violation, qu'il s'agisse d'administrateurs, de dirigeants, de salariés, de consultants ou de collaborateurs. Les violations seront poursuivies par INALCA, selon les termes suivants : pour ce qui concerne les salariés, à travers des mesures disciplinaires adéquates, indépendamment de l'éventuelle pertinence pénale des comportements et de l'ouverture d'une procédure pénale, dans les cas où les conduites constituent un délit. En particulier, les sanctions seront conformes aux règles et à la logique du contrat de travail appliqué. Les mesures disciplinaires vont de l'avertissement ou de la réprimande à la suspension sans rémunération, à la rétrogradation et, dans les cas les plus graves, au licenciement. Avant l'adoption d'une mesure disciplinaire, l'intéressé se voit donner la possibilité d'expliquer son comportement. Pour ce qui concerne les consultants et collaborateurs, des modalités spécifiques de résolution de la relation contractuelle seront activées.

Est en outre réservé le droit à réparation des dommages que INALCA pourrait subir du fait de la violation, de la part des sujets susmentionnés, des prescriptions contenues dans le Code.

4.5 Procédures opérationnelles et protocoles décisionnels

Dans le but de prévenir les violations des réglementations en vigueur, ainsi que du Code, INALCA prévoit l'adoption de procédures spécifiques, de la part de tous ceux qui interviennent dans le processus opérationnel, visant à identifier les sujets responsables des processus de décision, d'autorisation et d'exécution des opérations : il est nécessaire que les opérations individuelles soient effectuées dans les différentes phases par des sujets différents, dont les compétences sont clairement définies et connues au sein de l'organisation, afin d'éviter que des pouvoirs illimités ou excessifs soient attribués à des sujets individuels.



l'eccellenza nelle carni

INALCA S.p.A. Sede e stabilimento/Headquarter and plant:
Via Spilamberto, 30/c - 41014 Castelvetro (MO) - Italy
T. +39 059 755111 - F +39 059 755517/9 - www.inalca.it