



CODE D'ÉTHIQUE GROUPE ESPRINET

Mis à jour le 3 juillet 2023

Résumé

A. Conditions préalables et principes généraux.....	3
1. Champ d'application du Code d'éthique et bénéficiaires.....	3
2. Vision du Groupe.....	4
3. Mission du Groupe.....	4
4. Repères pour les entreprises.....	4
B. Normes comportementales.....	6
5. Principes de gouvernance d'entreprise.....	6
5.1 Gestion opérationnelle.....	6
5.2 Performance concurrentielle et contrats.....	6
5.3 Administration et comptabilité.....	6
5.4 Informations.....	7
5.5 Informations confidentielles.....	7
5.6 Conflit d'intérêts.....	8
5.7 Actifs commerciaux.....	8
5.8 Relations avec l'autorité de surveillance et les organismes de contrôle.....	8
5.9 Le capital social.....	9
5.10 Vérification du flux financier.....	9
6. Principes dans la relation avec les parties prenantes.....	10
6.1 Honnêteté et intégrité dans les relations.....	10
6.2 Une concurrence loyale.....	10
6.3 Protéger et améliorer les ressources humaines.....	10
6.4 Relations avec les clients et les fournisseurs.....	12
6.5 Relations avec l'Administration et les Institutions publiques.....	12
6.6 Cadeaux, échantillons gratuits et avantages.....	14
6.7 Gestion de l'environnement.....	14
7. Contrôle, sanctions et gestion des notifications.....	14
8. Adoption du Code et modification.....	16

A. Conditions préalables et principes généraux

1. Champ d'application du Code d'éthique et bénéficiaires

Le Code d'éthique s'applique à toutes les activités exercées par ou au nom d'Esprinet S.p.A. et de ses filiales (ci-après dénommées le « Groupe » ou la « Société du Groupe »).

Le Code d'éthique :

- établit la ligne de conduite et régit l'ensemble des droits, devoirs et responsabilités que le Groupe assume expressément envers ses propres parties prenantes;
- définit les critères éthiques adoptés pour trouver un juste équilibre entre les attentes et les intérêts des différentes parties prenantes;
- contient des principes et des directives comportementales sur les domaines de risques éthiques.

Pour ces raisons, le Conseil d'Administration d'Esprinet, S.p.A. et les Sociétés du Groupe ont adopté et ensuite mis à jour ce Code d'éthique, dont le respect par les Bénéficiaires est essentiel pour le bon fonctionnement, la responsabilité et la réputation du Groupe, facteurs qui constituent les atouts essentiels pour le succès du Groupe.

Le Code représente les valeurs et les normes comportementales auxquelles le Groupe et les Bénéficiaires énumérés ci-dessous doivent adhérer.

Le Groupe s'efforce de promouvoir la diffusion et le respect des principes contenus dans ce Code en adhérant aux règles de conduite qui y sont définies.

Le Code d'éthique vise à contrôler le comportement et les opérations du Groupe, tant en interne qu'en externe, en mettant l'accent sur le respect total des réglementations en vigueur dans tous les pays où il opère, au-delà du respect des procédures internes.

Les exigences du Code - et les sanctions correspondantes en cas de non-respect - s'appliquent à tous ceux qui, directement ou indirectement, de façon permanente ou occasionnelle, traitent avec le Groupe.

En particulier, les Bénéficiaires du Code sont:

- tous les salariés et tous les employés, y compris les employés occasionnels, de la Société du Groupe;
- les administrateurs et les mandataires;
- les professionnels qui, individuellement ou en tant que membres d'une entité juridique, fournissent des services dans l'intérêt de la Société du Groupe, sans exception;
- les consultants et les agents.

Tous les sujets indiqués au paragraphe précédent sont ci-après définis conjointement comme « Bénéficiaires » ou, individuellement, « Bénéficiaire ».

Il est du devoir de tous les Bénéficiaires de se familiariser avec le contenu du présent Code, d'en comprendre le sens, d'en demander la clarification et d'en signaler les lacunes.

Chaque Bénéficiaire doit connaître et respecter les lois dans tous les contextes dans lesquels il opère et doit faire part de ses préoccupations à l'organisme de conformité pénale (conformément à la dernière section du présent Code) pour obtenir des éclaircissements et des conseils.

Le Groupe s'efforce de promouvoir la connaissance du Code auprès des Bénéficiaires, de recevoir leurs contributions à la définition de son contenu et de développer des instruments appropriés pour assurer la mise en œuvre complète et efficace du Code.

Le présent Code fait partie intégrante du Modèle d'Organisation, de gestion et de contrôle (ci-après le « Modèle ») de la Société du Groupe. Tout comportement contraire à la lettre ou au contenu du Code d'éthique sera sanctionné conformément aux dispositions du Code lui-même.

Les Bénéficiaires, comme indiqué ci-dessous contribuer à la protection de l'image et de la bonne réputation du Groupe en respectant le Modèle.

2. Vision du Groupe

Esprinet veut faciliter la vie des personnes et des organisations.

Depuis le Groupe, nous essayons d'étendre et de faciliter la distribution et l'utilisation de la technologie parce que nous pensons qu'elle enrichit la vie quotidienne des gens.

3. Mission du Groupe

Être le principal point de rencontre entre les fabricants, les distributeurs et les utilisateurs de la technologie.

Nous voulons créer de la valeur pour eux, pour nos actionnaires et pour nos employés à travers une stratégie partagée de croissance constante et basée sur un modèle de distribution innovant qui vise à :

- promouvoir l'utilisation à long terme de toutes les technologies par leur distribution efficace dans tous les canaux de contact avec les consommateurs et les organisations ;
- développer des instruments opérationnels et financiers innovants pour faire face aux évolutions du marché ;
- être une référence sur le marché des technologies grâce à l'amélioration des compétences professionnelles.

4. Repères pour les entreprises

- **CONFIANCE (Fiabilité)**
SOYEZ RESPONSABLE

Nous sommes une entreprise à laquelle vous pouvez faire confiance.

Nous tenons nos promesses.

La loyauté, l'intégrité et la transparence sont les piliers sur lesquels nous voulons construire notre crédibilité et notre succès.

- **À LA RECHERCHE DE L'EXCELLENCE (Quête d'excellence)**
SE DONNER LES MOYENS D'AGIR

Nous promovons un projet pour l'avenir.

Chaque jour, nous nous efforçons de devenir plus grands et plus compétents afin de relever les défis d'un marché en constante évolution.

Nous voulons être des entrepreneurs au service du meilleur projet d'entreprise.

- **ORIENTATION CLIENT (Focalisation sur le client)**

SOYEZ RÉACTIF

Nous sommes à l'écoute du monde dans lequel nous vivons.

Nous voulons construire la manière parfaite de répondre à chaque besoin, c'est pourquoi nous allons sur le terrain ensemble avec nos clients : pour gagner.

- **TRAVAIL D'ÉQUIPE (Travail d'équipe)**

SOYEZ ENSEMBLE

Nous savons qu'ensemble, c'est mieux.

C'est pourquoi nous sommes tous allés sur le terrain. Nous croyons au travail d'équipe, à la pensée collective, à la valeur de la différence et à la relation entre les diverses aptitudes, aspirations et compétences.

- **COURAGE (Bravoure)**

SOYEZ AUDACIEUX

Partez en pleine mer pour découvrir de nouveaux horizons.

Nous savons que passer à l'action signifie aussi prendre le risque de faire des erreurs, et nous sommes également conscients que ces erreurs peuvent être transformées en opportunités.

- **CRÉATIVITÉ**

SOYEZ SURPRENANT

Nous façonnons l'innovation.

Nous voulons créer des solutions toujours plus originales et surprenantes, dans une recherche permanente de nouvelles façons de penser et d'agir.

- **RESPONSABILITÉ**

SOYEZ PRUDENT

Nous pensons que la technologie est un bien commun.

Nous contribuons chaque jour à la rendre toujours plus accessible à tous, afin que nous puissions tous connaître, partager, vivre et faire partie d'expériences précieuses.

- **À L'ÉCOUTE (écouter)**

ÊTRE INCLUSIF

Nous sommes tous différents, mais ensemble nous faisons partie de la même réalité.

Nous croyons en la dignité de la personne. Nous sommes toujours à l'écoute des besoins, des opinions et des exigences qui peuvent nous aider à nous améliorer.

B. Normes comportementales

5. Principes de gouvernance d'entreprise

5.1 Gestion opérationnelle

Chaque opération et transaction doit être correctement enregistrée, autorisée, contrôlable, légitime, cohérente et équitable. Toutes les actions et opérations de la Société doivent être correctement enregistrées afin de permettre de vérifier le processus de décision, d'autorisation et de développement.

Un support de traçabilité approprié est disponible pour chaque enregistrement afin de pouvoir procéder, à tout moment, à l'exécution des contrôles qui vérifient les caractéristiques et la motivation de l'opération et de retrouver qui a autorisé, exécuté, enregistré et vérifié l'opération.

5.2 Performance concurrentielle et contrats

Les Bénéficiaires s'acquittent de leurs propres compétences et tâches avec diligence, précision, efficacité et professionnalisme, inspirés par le respect de la loi et l'application des principes généraux du Code de déontologie et des dispositions du Modèle.

Ils doivent faire preuve de la diligence requise en fonction de la nature du service et des intérêts du Groupe et respecter les dispositions en matière de rendement et de discipline du travail fixées par le Groupe.

Toute activité commerciale doit disposer d'un enregistrement adéquat et d'un support documentaire conforme aux lois, règlements et processus du Modèle, qui permet de vérifier le processus de décision, d'autorisation et d'exécution, ainsi que la traçabilité de chaque phase et/ou action individuelle du cycle opérationnel.

5.3 Administration et comptabilité

Le Groupe se conforme aux lois et règlements en ce qui concerne la préparation des bilans annuels et interannuels ainsi que de toute documentation similaire requise par la réglementation en vigueur.

Les comptes d'Esprinet S.p.A. et de la Société du Groupe sont préparés conformément aux dispositions légales et aux principes comptables nationaux et internationaux généralement reconnus.

Tous les bilans annuels, ainsi que les rapports périodiques pour lesquels il existe une obligation de publication, sont soumis à l'examen de l'audit externe.

Les informations et données de l'entreprise fournies à des tiers et les mesures comptables des actions de gestion doivent garantir la transparence, l'exactitude et l'exhaustivité.

Le respect de ces principes est également assuré dans les relations avec les entités publiques dans le cadre de la perception des impôts, en veillant toujours à l'exhaustivité et à l'exactitude des données utilisées pour le calcul relatif.

Les employés du Groupe s'engagent à coopérer dans toute la mesure du possible afin que les données de gestion soient correctement et rapidement enregistrées dans le système comptable interne.

Des documents justificatifs adéquats doivent être conservés pour chaque transaction afin de garantir que l'autorisation appropriée et la justification économique de la transaction puissent être identifiées.

Les pièces justificatives sont facilement accessibles et classées selon des critères appropriés afin de permettre une consultation aisée par les organismes de contrôle interne dûment autorisés par les entités et les institutions externes dûment autorisées.

Tous les Bénéficiaires du présent Code, qui ont connaissance d'une omission, d'une manipulation, d'une falsification ou d'une négligence dans les registres ou les écritures comptables ou dans les pièces justificatives, doivent en informer rapidement leur supérieur et/ou l'organisme de conformité pénale.

5.4 Informations

Le Groupe protège la confidentialité de ses informations et données exclusives, en opérant dans le respect des lois et règlements en vigueur.

La communication d'informations, par quelque moyen que ce soit, qu'elles soient internes ou externes au Groupe, doit se faire dans le respect des lois, règlements et procédures en vigueur, et conformément aux principes de transparence et d'équité.

L'information doit être claire, complète et véridique, permettant aux Bénéficiaires de l'information de prendre les décisions appropriées.

Le respect des obligations de confidentialité prévues par la législation sur la protection des données et de la vie privée est renforcé.

Le Groupe identifie et indique aux Bénéficiaires le canal, la forme et les Responsables des actions de communication vers et depuis les tiers et vers le marché, en établissant les procédures appropriées pour la communication des informations dites « susceptibles d'influer sur les cours ».

Les Bénéficiaires s'abstiennent de communiquer toute information (incluse ou non dans les informations « susceptibles d'influer sur les cours ») adressées à des tiers concernant le Groupe, aux canaux du Groupe et dans les formes du Groupe afin d'informer les responsables des départements de leur propre activité de relation et de communication.

5.5 Informations confidentielles

Chaque Bénéficiaire s'engage à ne pas utiliser les informations confidentielles pour des comportements sans rapport avec l'exercice de son activité et de ses compétences, et à ne pas les diffuser ou les utiliser de manière à causer un préjudice au Groupe.

Toute personne qui diffuse des informations fausses, exagérées ou tendancieuses, ou qui se livre à des opérations simulées ou à d'autres actes destinés à provoquer une variation sensible du prix d'instruments financiers ou l'apparence d'un marché actif pour ceux-ci, est passible de sanctions pénales et administratives.¹

De même, ceux qui diffusent ou utilisent abusivement des informations privilégiées - ou des informations dont le contenu n'est pas accessible au public - sur des instruments financiers ou des émissions

¹ Art. 185 Décret législatif 58/1998 (agiotage sur instruments financiers)

d'instruments financiers, qui, si elles étaient rendues publiques, affecteraient sensiblement les prix, sont passibles de sanctions administratives et pénales.

Plus précisément, toute personne en possession d'une information privilégiée en raison d'une participation au capital d'une société, ou dans l'exercice d'une fonction, d'une profession ou d'un service, est passible de poursuites :

- si elle achète, vend ou effectue d'autres transactions, y compris par l'intermédiaire d'une autre personne, sur des instruments financiers en utilisant les informations elles-mêmes ;
- sans motif valable, si elle communique des informations, ou conseille à d'autres, sur la base desdites informations, d'effectuer l'une des opérations indiquées.

En cas de doute, elle respectera ce qui est défini dans la procédure interne existante concernant les « Informations susceptibles d'influer sur les cours » et les « Opérations internes ».

5.6 Conflit d'intérêts

Il est rappelé que les membres des organes statutaires, les employés et les collaborateurs ne peuvent exercer, pour leur propre compte ou pour le compte de tiers, des activités en conflit avec les Sociétés du Groupe.

Dans le cas où un Bénéficiaire se trouverait, directement ou indirectement (par l'intermédiaire de personnes très proches), dans une situation de conflit, même potentielle, avec les intérêts du Groupe, il doit en informer son supérieur hiérarchique et/ou son propre représentant, qui est tenu d'évaluer - en son propre nom ou avec l'intervention de l'Organisme correspondant et/ou identifiés dans la Norme - l'existence effective d'un conflit et l'adoption des mesures appropriées.

Pour les transactions avec les parties liées et « Opérations internes », le Groupe a créé une procédure spécifique, à laquelle il est fait référence pour une analyse détaillée.

5.7 Actifs commerciaux

Chaque Bénéficiaire doit superviser, contrôler et utiliser avec diligence les biens et équipements de l'entreprise mis à sa disposition pour l'accomplissement de ses tâches et compétences, en évitant toute utilisation abusive susceptible de les endommager ou de réduire leur efficacité, ou en les utilisant à des fins personnelles. En ce qui concerne les systèmes informatiques (matériel et logiciels) et les systèmes de communication (téléphone, fax, connexions Internet, etc.), leur utilisation doit respecter les procédures de sécurité et les règles et règlements applicables à l'entreprise.

5.8 Relations avec l'autorité de surveillance et les organismes de contrôle

Il est expressément interdit d'empêcher ou d'entraver l'exercice de l'activité de contrôle ou de révision légalement attribuée aux actionnaires, à d'autres organes sociaux ou à la société d'audit par la dissimulation de documents ou d'autres dispositifs.

Il est également interdit de divulguer à l'autorité publique de surveillance, dans la notification requise par la loi ou en vue d'entraver l'exercice de la fonction de surveillance, des faits matériels qui ne correspondent pas à la vérité, même s'ils sont validés, sur la situation économique, patrimoniale et financière de la société appartenant au Groupe, ou de dissimuler par d'autres moyens frauduleux des

faits qui doivent être divulgués. Ce principe est respecté en ce qui concerne les informations relatives aux biens détenus ou administrés par la société du groupe ou pour le compte de tiers.

Les fonctions de l'autorité publique de surveillance ne peuvent être sciemment entravées d'aucune manière.

En résumé, il est interdit d'effectuer des opérations illicites sur les actions ou les participations de la société du groupe et d'effectuer des opérations au détriment des créanciers.

5.9 Le capital social

Les réductions de capital, les fusions ou les scissions en violation des dispositions légales et de la protection des créanciers sont interdites.

Il est interdit d'augmenter fictivement le capital social des sociétés du groupe par l'attribution d'actions ou de participations pour un montant inférieur à leur valeur nominale, par la souscription réciproque d'actions ou de participations, par la surévaluation significative de l'attribution de biens en nature ou de créances, ou des actifs de la Société du Groupe en cas de conversion.

Il est interdit d'adopter un comportement simulé ou frauduleux visant à déterminer la majorité à l'assemblée générale afin d'obtenir un avantage injuste pour soi-même ou pour des tiers.

De même, il est interdit, même par simulation, de restituer les apports faits par les actionnaires, ou de les libérer de leurs obligations, sauf en cas de réduction légitime du capital social.

Il est interdit de distribuer des dividendes ou des acomptes sur dividendes qui ne sont pas effectivement acquis ou affectés à des réserves ou de distribuer des réserves indisponibles.

5.10 Vérification du flux financier

Les Sociétés du Groupe et leurs employés ne peuvent s'engager ou être impliqués dans des activités susceptibles d'impliquer l'acquisition, la réception, la dissimulation, le blanchiment (qu'il s'agisse d'acceptation ou de traitement) ou l'utilisation dans des activités commerciales ou financières d'espèces, de biens ou d'autres produits provenant d'activités criminelles sous quelque forme ou manière que ce soit.

Les Sociétés du Groupe et leurs employés doivent vérifier de manière proactive les informations disponibles (y compris les informations financières et de réputation) sur les clients et les fournisseurs afin de vérifier leur respectabilité et la légitimité de leur activité avant d'entamer une relation commerciale avec eux.

Dans les relations commerciales avec les clients et les fournisseurs, les Sociétés du Groupe et leurs employés respectent les procédures de l'entreprise et assurent la transparence et la traçabilité des transactions.

Les Sociétés du Groupe et leurs employés doivent toujours se conformer aux dispositions anti-blanchiment de la juridiction compétente.

Il est interdit de contrefaire, mettre en circulation (accepter, acquérir et/ou disposer), transporter ou distribuer des devises (papier monnaie et/ou métallique), des timbres, des effets timbrés, ainsi que les

cartes et les coupons, au-delà de ceux qui ont cours légal comme monnaie, émis par les Gouvernements, dans l'intérêt et/ou au profit de Esprinet, S.p.A. ou de ses filiales.

Toute personne qui reçoit en paiement des billets de banque, des pièces de monnaie, des timbres, des effets timbrés ou similaires, pour une raison imputable aux Sociétés du Groupe, doit en informer son supérieur, afin de déposer la plainte appropriée.

De même, les Sociétés du Groupe et leurs employés ne peuvent pas être impliqués dans l'acquisition ou la collecte de produits contrefaits.

Le Groupe s'engage également, à travers ses activités de contrôle préventif, à prévenir le financement du terrorisme.

6. Principes dans la relation avec les parties prenantes

6.1 Honnêteté et intégrité dans les relations

La conduite des relations de chaque ordre et degré doit obéir à des principes de transparence, d'équité, d'honnêteté, d'intégrité et de loyauté. La liste de chaque ordre et niveau ne doit pas faire de discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la race, la nationalité, le statut personnel et social, la religion, les convictions politiques, l'appartenance à des organisations et/ou les associations qui ne sont pas contraires à la législation en vigueur.

6.2 Une concurrence loyale

Le Groupe partage et cherche à protéger les valeurs de la concurrence loyale, en rejetant les comportements contraires à ce principe, qu'ils soient collusoires, prédateurs et/ou qu'ils constituent un abus de position dominante.

Il est dans l'intérêt du Groupe de se livrer à une concurrence loyale sur le marché afin que les services et les offres de produits de qualité répondent aux exigences des clients et soient conformes à la promesse contractuelle.

6.3 Protéger et améliorer les ressources humaines

Les ressources humaines sont considérées comme une valeur essentielle pour atteindre les objectifs du Groupe en raison de la contribution professionnelle qu'elles apportent dans le cadre d'une relation fondée sur la loyauté, la fidélité et la confiance mutuelle.

Le Groupe protège et promeut les valeurs des ressources humaines, en encourageant la croissance professionnelle, en s'efforçant d'éviter toute forme de discrimination et en garantissant l'égalité des chances, ainsi qu'en offrant des conditions de travail respectueuses de la dignité individuelle et un environnement de travail sûr et sain, conformément à la réglementation en vigueur et aux droits des employés.

Les relations entre les différents niveaux hiérarchiques (corrélatifs aux différents niveaux de responsabilité au sein du Groupe) doivent tenir compte des principes énoncés ci-dessus.

Le Groupe n'accepte pas l'existence de relations de travail qui ne sont pas régies par un contrat convenu et formalisé.

Afin que l'aptitude et la compétence de chaque employé puissent être évaluées et que chaque employé puisse développer son propre potentiel, le service compétent doit :

- Appliquer des critères de mérite et de compétence professionnelle dans l'adoption de toute décision concernant les employés ;
- Sélectionner, prendre soin, former, rémunérer et gérer les employés sans discrimination, afin qu'ils puissent bénéficier d'un traitement égal et équitable, indépendamment de leur sexe, leur âge, leur nationalité, leur croyance, leur religion ou leur origine ethnique ;
- Garantir l'égalité des chances pour chaque travailleur en ce qui concerne tous les aspects du travail, y compris, mais sans s'y limiter, à titre d'exemple : la reconnaissance professionnelle, la rémunération, le recyclage et le développement professionnel, etc.

En outre, il est interdit, dans le cadre des fonctions correspondantes, d'embaucher d'anciens employés de l'administration publique (ou leurs proches) qui ont été activement et personnellement impliqués dans des affaires avec les Sociétés du Groupe, ou d'approuver des candidatures présentées par les Sociétés dans l'Administration publique.

Les Sociétés du Groupe s'engagent :

- à respecter les droits humains fondamentaux ;
- à prévenir l'exploitation des enfants ;
- ne pas recourir au travail forcé ou à la servitude pour dettes ;
- ne pas faire appel à des travailleurs qui n'ont pas régularisé leur titre de séjour.

Le Groupe exige également que les relations de travail internes ou externes ne donnent pas lieu :

- au maintien de situations d'assujettissement par la violence, les menaces, la tromperie, l'abus d'autorité, l'exploitation d'une situation d'infériorité physique ou psychologique ou d'une situation de besoin, ou par la promesse ou le don d'argent ou d'autres avantages à ceux qui détiennent l'autorité sur une personne ;
- à une perturbation ou un harcèlement de toute sorte, comme la création d'un environnement de travail hostile pour des travailleurs individuels ou des groupes de travailleurs, l'interférence injustifiée avec le travail d'autrui, et la création d'obstacles et d'entraves aux perspectives de carrière d'autrui ;
- au harcèlement sexuel, entendu comme le fait de subordonner l'avancement professionnel ou d'autres avantages à l'octroi de faveurs sexuelles ou à des propositions de relations interpersonnelles privées qui, parce qu'elles ne sont pas acceptables pour le bénéficiaire, sont susceptibles de perturber son calme et sa sérénité ;
- à l'utilisation de travailleurs non européens sans permis de séjour valide.

Chaque employé doit s'abstenir d'effectuer son travail sous l'influence de substances alcoolisées ou narcotiques ou de substances ayant des effets similaires, ainsi que de consommer de telles substances dans l'exercice de ses fonctions.

Il en va de même pour les cas de dépendance chronique à l'alcool et aux stupéfiants, qui affectent l'exécution du travail et sont susceptibles de perturber le déroulement normal du travail.

Il est strictement interdit d'utiliser la structure de l'entreprise pour promouvoir, de quelque manière que ce soit, la circulation de substances narcotiques et de matériel pornographique, ainsi que d'utiliser les locaux des Sociétés du Groupe, les entrepôts, les équipements et les installations, ou tout autre lieu pouvant être considéré comme faisant partie du Groupe.

Il est strictement interdit de promouvoir le crime organisé sous quelque forme que ce soit.

Le Groupe prend des mesures pour promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des employés dans tous les aspects de leur travail et veille à ce que cet objectif soit constamment poursuivi. Le Groupe prend toutes les mesures appropriées pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs, y compris des activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, et veille à ce que ces mesures soient constamment mises à jour.

À cette fin, le Groupe adopte un système de gestion qui exprime ses politiques, objectifs, activités, rôles et responsabilités en matière de santé et de sécurité.

Cela garantit que le principe d'amélioration continue visant à renforcer la culture de la sécurité à tous les niveaux est garanti.

6.4 Relations avec les clients et les fournisseurs

Les relations avec les clients et les fournisseurs doivent être menées dans le respect de la loi et en application des principes généraux du Code d'éthique et des dispositions du modèle.

Pour les fournisseurs, il existe en outre un code de conduite spécifique qui régit les principes de la relation.

En particulier, les relations avec les Clients doivent être inspirées par l'honnêteté, la courtoisie et la disponibilité. Dans les relations avec les fournisseurs, les processus de sélection doivent être fondés sur un objectif de compétitivité (en termes de qualité, de prix, de services garantis et d'assistance), en évitant toute forme de favoritisme ou de discrimination.

Il n'est pas permis d'offrir de l'argent, des cadeaux ou d'autres choses (par exemple des promesses d'emploi) - même s'ils sont imposés par une autre personne - aux dirigeants/employés d'un client/fournisseur ou à leurs proches afin d'obtenir des avantages pour les Sociétés du Groupe.

Les administrateurs, les employés ou les représentants des Sociétés du Groupe s'engagent à ne pas admettre ou à ne pas se livrer à toute forme de corruption, y compris les paiements ou autres formes d'avantages conférés à titre personnel à des administrateurs ou à des employés ou à des références de clients/fournisseurs dans le but d'influencer indûment des décisions commerciales et de leur causer un préjudice.

Toutes les relations contractuelles avec les Clients POUR L'ouverture et la gestion des relations avec les Fournisseurs doivent être documentées et traçables, afin de favoriser le développement des activités de surveillance déléguées par les Sociétés du Groupe à l'Organisme de Conformité Pénale dans le cadre de l'application du Modèle.

6.5 Relations avec l'Administration et les Institutions publiques

Dans les relations avec l'Administration et les Institutions publiques, qu'elles soient nationales ou étrangères, les Bénéficiaires doivent agir dans le respect des lois, des règlements et du Modèle, avec

honnêteté et loyauté, sans influence indue d'aucune sorte (par exemple par des cadeaux, des offres de travail, l'utilisation d'informations confidentielles, des actions pouvant compromettre l'intégrité ou la réputation, etc.) les décisions de l'autre partie afin d'obtenir un traitement favorable, même dans le cas où la demande émane des représentants de ces organismes.

Toutes les activités liées aux relations avec l'Administration et les Institutions publiques, qu'elles soient nationales ou étrangères, doivent être documentées et traçables, lorsqu'elles favorisent le développement des activités de surveillance déléguées par les Sociétés du Groupe à l'Organisme de Conformité Pénale dans le cadre du Modèle.

Il n'est pas permis d'offrir de l'argent ou des dons aux directeurs, fonctionnaires ou employés de l'Administration publique ou à leurs proches, qu'ils soient nationaux ou étrangers, même lorsque la demande ou l'offre émane de représentants de ces personnes, sauf dans le cas de dons ou de provisions de valeur modeste, entendus comme ceux d'une valeur inférieure à 100 euros.

Le Groupe considère comme un acte de corruption les paiements illicites effectués directement aux participants ou à leurs employés ou agents, ainsi que ceux effectués par des personnes agissant en leur nom.

Il est interdit d'offrir et/ou d'accepter tout objet, service, avantage ou faveur afin d'obtenir ou de procurer un traitement favorable dans le cadre de toute relation avec l'Administration publique.

Dans les pays ou les situations où il est d'usage d'offrir des cadeaux aux clients ou à d'autres personnes par courtoisie, ces cadeaux doivent être d'une nature et d'une valeur appropriées, ne doivent pas être en contradiction avec les dispositions des règles en vigueur dans ces pays, et ne doivent en aucun cas être en contrepartie d'une demande de faveurs et/ou d'avantages.

Lorsqu'une négociation, une demande et/ou une relation avec l'administration publique est en cours, le personnel en charge ne doit pas essayer d'influencer les décisions de la contrepartie, y compris les fonctionnaires représentant l'administration publique. Il est interdit au personnel de faire des demandes illégales aux représentants de l'administration publique.

Dans le cas spécifique des marchés publics passés avec l'administration, cela doit se faire dans le plein respect de la loi et des bonnes pratiques commerciales.

Dans le cas où les sociétés du Groupe sont représentées par un tiers devant l'Administration publique, les dispositions contenues dans le présent Code pour les destinataires s'appliquent au représentant lui-même, à ses employés et collaborateurs.

De même, les Sociétés du Groupe ne peuvent être représentées par des tiers dont la représentation pourrait entraîner un conflit d'intérêts potentiel.

Au cours d'une négociation, d'une demande et de/ou d'une relation avec l'administration publique, aucune des actions suivantes ne peut être entreprise, directement ou indirectement :

- Examiner et/ou proposer des opportunités commerciales et/ou d'emploi qui peuvent bénéficier aux employés de l'Administration publique à titre personnel ;
- Offrir et/ou fournir des cadeaux (de toute sorte et de toute nature) ;
- Solliciter et/ou obtenir des informations confidentielles qui pourraient compromettre l'intégrité ou la réputation de l'une ou l'autre des parties.

6.6 Cadeaux, échantillons gratuits et avantages

Il est expressément interdit aux destinataires (directement ou par l'intermédiaire de tiers) d'offrir ou de recevoir tout type de cadeau (argent, biens, services, avantages ou faveurs, etc.) qui ne sont pas directement liées aux relations habituelles de courtoisie et/ou qui peuvent être interprétées comme excessives par rapport aux pratiques commerciales normales, ou qui peuvent viser à obtenir un traitement favorable dans toute activité des Sociétés.

Lorsqu'un Bénéficiaire reçoit une offre et/ou reçoit un cadeau ou un avantage - sauf s'ils sont destinés à un usage commercial ou de faible valeur - il doit immédiatement en informer son supérieur hiérarchique, qui est chargé de décider des mesures et des critères à adopter pour gérer l'événement, ainsi que de l'existence effective d'un risque de non-respect des dispositions de la loi et du modèle, et de l'adoption des mesures appropriées.

6.7 Gestion de l'environnement

Les activités des Sociétés du Groupe sont fondées sur le principe de la préservation de l'environnement et de la santé publique, ainsi que sur le respect des réglementations spécifiques applicables.

Le Groupe s'engage à sauvegarder l'environnement comme un bien fondamental et s'engage à promouvoir, au sein de sa propre structure, une utilisation rationnelle des ressources et une attention à la recherche de solutions innovantes pour assurer des économies d'énergie.

7. Contrôle, sanctions et gestion des notifications

Les Sociétés du Groupe ont mis en place un organisme de conformité pénale dans leur périmètre, doté de pouvoirs d'initiative et de contrôle autonomes. L'organe de surveillance est doté de pouvoirs de contrôle, de vérification et de diffusion du Code d'éthique.

Le respect des règles du Code d'éthique doit être considéré comme une partie essentielle des obligations contractuelles des employés.

Le non-respect et/ou la violation des règles de comportement indiquées par le Code d'éthique par les employés constitue une violation des obligations découlant de la relation de travail et donnera lieu à l'application des sanctions disciplinaires prévues par la loi et la négociation collective et/ou individuelles.

Ces sanctions sont proportionnées à la gravité et à la nature des faits.

La gestion des procédures disciplinaires et l'imposition de sanctions demeurent la responsabilité des représentants et des délégués et doivent suivre les dispositions pertinentes de l'entreprise.

Le Groupe a adopté un système de sanctions plus détaillé et plus catégorisé, inspiré des principes généraux contenus dans ce Code d'éthique.

Tout comportement en violation des dispositions du présent Code de la part des employés, des fournisseurs, des consultants et/ou des partenaires commerciaux liés aux Sociétés du Groupe par une relation contractuelle autre que celle d'un employé peut, dans les cas les plus graves, entraîner la résiliation de la relation contractuelle.

Nonobstant ce qui précède, si les conditions sont réunies, le droit d'agir pour obtenir une indemnisation et une réparation des dommages subis par les Sociétés du Groupe est maintenu.

Toute violation (réelle ou potentielle) des Principes généraux ci-dessus, des dispositions du Code d'éthique et du Modèle doit être signalée et, si elle est vérifiée, sanctionnée.

Les Sociétés du Groupe promeuvent et encouragent le signalement d'infractions et d'irrégularités, dans le respect et en application de la dernière Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019, relative à la « protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et établissant des dispositions relatives à la protection des personnes qui signalent des violations des dispositions légales nationales », et à cette fin, elles ont mis en place un système qui permet de signaler toute activité illégale et violation qui se révèlent dans le cadre professionnel par les lanceurs d'alerte (ledit lancement d'alerte). En particulier, les sociétés du Groupe ont mis en place différents canaux de réception des alertes qui peuvent alternativement être utilisés par les lanceurs d'alerte dans le respect de la Directive précitée et des réglementations nationales de référence respectives.

En particulier, les termes délits et violations désignent les comportements, actes ou omissions qui portent atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de l'entité privée et qui consistent en un comportement illégal significatif ainsi qu'en la commission – ou le risque de commission – d'un délit pouvant engager la responsabilité de l'entreprise.

Le terme « irrégularité » se réfère à toute violation des règles prévues par le Code d'éthique ou le Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle des Sociétés du Groupe Esprinet S.p.A. Les violations graves des procédures et réglementations adoptées par les Sociétés du Groupe sont également considérées comme des « irrégularités ».

Le règlement en question vise à encourager la coopération des employés, des Bénéficiaires du Code ou de tout autre tiers qui sont contractuellement tenus de respecter le présent Code éthique et qui entretiennent des relations d'affaires avec les Sociétés du Groupe (par exemple, les clients, les fournisseurs, les consultants, les agents, les partenaires commerciaux, etc.) dans la détection d'éventuelles fraudes, de délits et de violations ainsi que de dangers ou d'autres risques graves qui pourraient nuire aux clients, aux collègues ou à la réputation et à l'intégrité de la société, en introduisant des mesures de protection spécifiques en faveur du lanceur d'alerte.

Les notifications doivent être fondées sur des éléments factuels précis et concordants et les sociétés du Groupe ne sont pas tenues de prendre en considération les notifications qui, après un premier examen, apparaissent non pertinentes, non fondées ou non étayées.

Les alertes peuvent être transmises aussi bien par écrit que verbalement, dans les cas où la législation locale sur les lancements d'alerte (whistleblowing) l'exige, via des canaux d'information confidentiels spéciaux fournis par chaque société du Groupe, dont les modalités sont détaillées dans la politique sur le lancement d'alerte et dans les modèles d'organisation, de gestion et de contrôle adoptés par chaque entreprise. Ces modalités sont décrites dans leur intégralité sur le site Web d'Esprinet SpA <https://www.esprinet.com/it/governance/whistleblowing/>.

Endernier lieu, il convient de noter que tout comportement de représailles ou discriminatoire commis à l'encontre du lanceur d'alerte et/ou du facilitateur, ou visant dans tous les cas à violer les mesures de protection du lanceur d'alerte et/ou du facilitateur (obligation de confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte) ou d'obstacle au lancement d'alerte ou, encore, de non-exécution du contrôle et de l'analyse par les organes de direction ou par des personnes agissant pour le compte des Sociétés du Groupe, ainsi que le comportement de toute personne qui, frauduleusement ou par négligence grave, présente des

alertes qui se révèlent être non fondées, diffamatoires ou calomnieuses sont sanctionnés selon les procédures prévues par le régime disciplinaire adopté par les Sociétés du Groupe.

8. Adoption du Code et modification

Ce Code est approuvé avec la délibération du Conseil d'Administration des Sociétés du Groupe.

Les modifications ou compléments jugés nécessaires, y compris ceux de nature réglementaire, seront définis par Esprinet S.p.A. et reçus par ses filiales.