

Codice di Condotta

Gruppo Aramis



IA.1.1.



Contenuto

I. PANORAMICA	3
I.A. Un messaggio dai nostri amministratori delegati e fondatori	3
I.B. Valori e pilastri	4
Valori	4
Pilastri.....	4
I.C. Chi è tenuto a rispettare il presente Codice di Condotta?	5
All'interno del Gruppo Aramis:.....	5
Con i <i>partner</i> esterni del Gruppo Aramis.....	7
I.D. La Procedura <i>Whistleblowing</i>	7
II. PRINCIPI.....	8
II.A. <i>Thinking People System</i> : il modello di <i>leadership</i> al centro della strategia aziendale	8
Uguaglianza/diversità/rispetto.....	8
Salute e sicurezza e il relativo ambiente di lavoro.....	9
II.B. Monitoraggio continuo delle attività	10
Pratiche sostenibili	10
Prassi conformi al quadro vigente	10
II.C. Garantire interazioni sane con i <i>partner</i> esterni	13
Prevenzione dei conflitti di interesse	13
Lobbismo ("lobbying").....	14
Donazioni/sponsorizzazioni e divieti specifici di contribuzione.....	14
II.D. Gestione delle informazioni e dei beni	14
Rispetto delle informazioni riservate	14
Presentazione di informazioni finanziarie e commerciali.....	15
Rispetto per l'immagine del Gruppo Aramis	15
Protezione dei beni aziendali.....	15
Rapporti con le autorità.....	15
Conciliazione della vita personale e familiare	16

Nota preliminare: "Gruppo Aramis" o il "Gruppo" si riferisce a: Aramis Group S.A. e le sue filiali francesi ed estere. Stellantis è l'azionista di maggioranza del Gruppo Aramis attraverso la sua controllata Automobiles Peugeot.



I. PANORAMICA

I.A. Un messaggio dai nostri amministratori delegati e fondatori

Da oltre vent'anni il Gruppo Aramis crede che la mobilità individuale sia una componente essenziale della libertà dei cittadini. Nei prossimi anni, l'automobile rimarrà il mezzo di trasporto preferito dalle famiglie europee ed il ricondizionamento di auto usate è una soluzione efficace sia per affrontare il cambiamento climatico sia per offrire veicoli di qualità a prezzi competitivi.

La nostra ambizione è quella di diventare la soluzione di riferimento per i cittadini europei per l'acquisto online dei loro veicoli usati.

Dal 2001 abbiamo reinventato il processo di acquisto di auto usate, costruendo un modello di *business* unico, basato su:

- Integrazione verticale lungo l'intera catena del valore, supportata su tutti i fronti dallo sviluppo digitale;
- Una cultura incentrata sul cliente e sulle persone, che contribuisce alla rivoluzione del lavoro consentendo ai nostri dipendenti di crescere e dare significato alle loro azioni.

Questa cultura è al centro del nostro modello di gestione, rafforzata dall'etica che guida le nostre interazioni all'interno del Gruppo Aramis e con ciascuno dei nostri *stakeholder*.

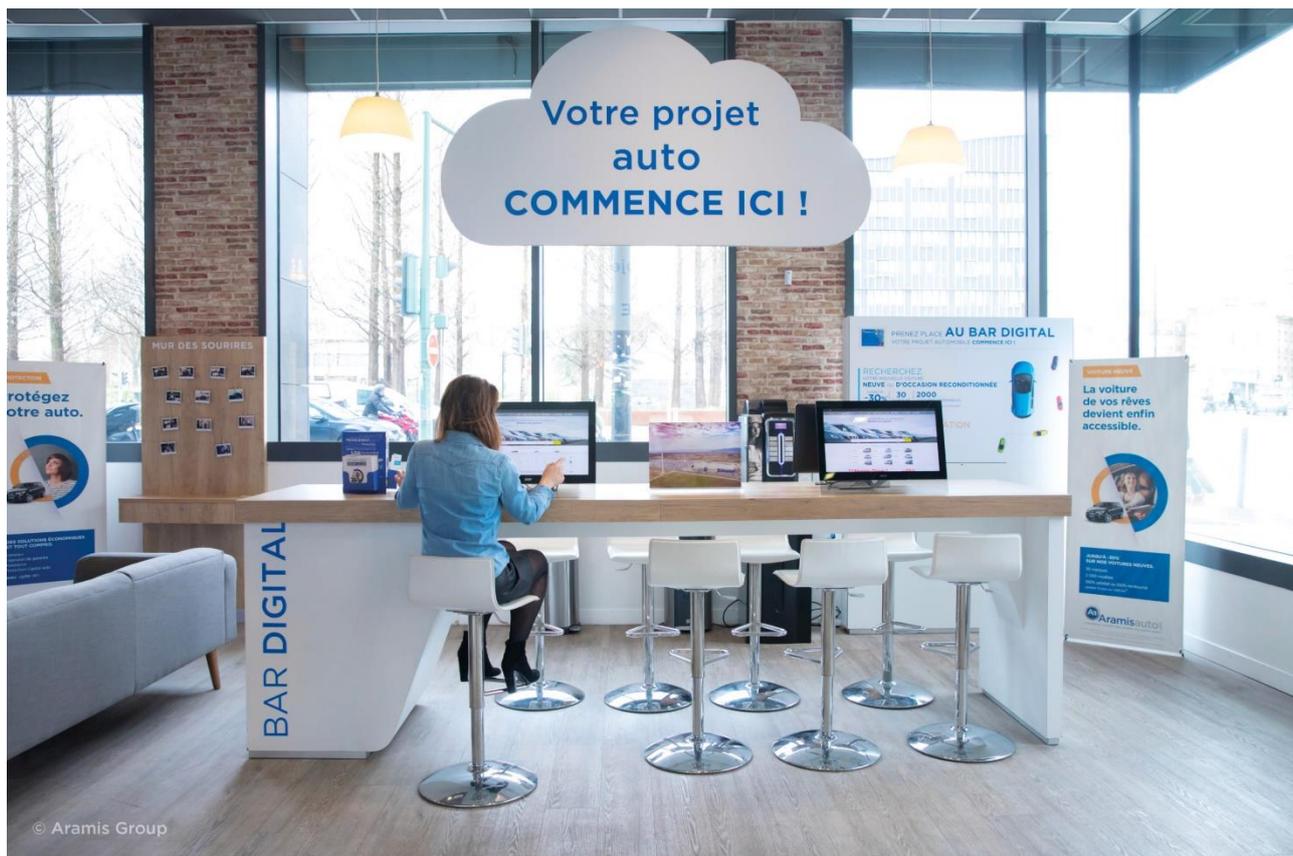
Oggi siamo orgogliosi di presentarvi il nostro Codice di Condotta, che formalizza il nostro impegno in questo modo di comportarci. L'etica e i valori del Gruppo Aramis includono da sempre il rispetto per le persone e l'ambiente nonché la riflessione sul nostro ruolo nella società. Pertanto, era fondamentale per noi che questo fosse chiarito e condiviso a ciascuno di voi.



Guillaume Paoli
Co-fondatore
Co-Chief Executive Officer del Gruppo



Nicolas Chartier
Co-fondatore
Co-Chief Executive Officer del Gruppo



I.B. Valori e pilastri

Valori

Fiducia, Ambizione, Impegno

I tre valori fondamentali del Gruppo Aramis – Fiducia, Ambizione, Impegno – sono stati definiti in accordo con i dipendenti. Questa decisione collettiva dimostra che i nostri valori sono evidenti e che vengono applicati in tutta l'organizzazione al fine di garantire coerenza ed efficienza.

Pilastri

- **Sorprendere i consumatori:** Cliente oggi, cliente domani, cliente per la vita. Il nostro obiettivo è quello di sorprendere i clienti. I clienti soddisfatti torneranno e saranno il nostro miglior strumento di *marketing*. Siamo tutti responsabili della soddisfazione dei nostri clienti; questo è il nostro obiettivo numero uno. Ogni cambiamento che apportiamo deve creare valore per loro e aiutare a risolvere i loro problemi.
- **Le persone sono la soluzione:** Abbiamo fiducia nelle persone, sono i processi che possono causare un problema. Confidiamo che i nostri *team* siano all'altezza delle nostre sfide



risolvendo problemi e sviluppando le loro competenze attraverso un sistema di apprendimento e corsi di formazione.

- **Sfida:** Alza sempre l'asticella. Raccogliamo la sfida di rendere più facile l'acquisto di auto. Siamo alla ricerca di un effetto "WOW" per i nostri clienti, e questo è l'obiettivo dei nostri dipendenti. Siamo sempre alla ricerca di idee innovative per migliorare l'esperienza dei nostri clienti e l'ambiente di lavoro dei nostri dipendenti.
- **Responsabilizzazione:** Il Gruppo Aramis è composto da aziende che condividono la stessa ambizione e gli stessi valori. I membri sono incoraggiati a sviluppare sinergie, ma senza dipendenza. La vicinanza al cliente permette di offrire il miglior valore possibile.
- **Lavoro di squadra:** Più forti e più uniti. Per prendere decisioni ottimali, lavoriamo sempre come "team of teams", in modo che tutti siano coinvolti in ogni cambiamento apportato. Abbiamo una direzione comune. Condividiamo apertamente i problemi che dobbiamo affrontare, perché insieme abbiamo più strumenti per trovare una soluzione adeguata. Il primo passo è l'impegno per poter passare al processo di *kaizen* (miglioramento continuo), necessario per rafforzare i legami tra i *team*.
- **Rispetto per le persone:** Per poter discutere e lavorare sulle nostre sfide, creiamo un ambiente sicuro, ascoltiamo e informiamo. Facciamo tutto il possibile per capirci al fine di costruire la fiducia reciproca. Se un dipendente ci segnala un problema, lo ringraziamo: chiedere aiuto è una prova di coraggio e fiducia. L'idea non è quella di rispondere per loro, ma di sostenerli nel loro obiettivo in modo che possano essere orgogliosi del proprio successo.
- **"Vai a vedere":** Vai a vedere dove creiamo valore, a partire dalla "caccia allo spreco". Questo viene fatto con l'intenzione di scoprire e affrontare i problemi dei nostri clienti e quelli dei nostri dipendenti. Non ci limitiamo ad osservare, ma cerchiamo di collaborare in prima persona al fine di risolvere situazioni complesse.

I.C. Chi è tenuto a rispettare il presente Codice di Condotta?

Il presente Codice di Condotta si applica sia ai dipendenti sia ai *partner* commerciali di qualsiasi tipo con cui il Gruppo Aramis intrattiene un rapporto commerciale.

All'interno del Gruppo Aramis:

Tutti i dipendenti del Gruppo Aramis in tutto il mondo si impegnano a rispettare non solo le leggi applicabili, ma anche i valori, i pilastri e i principi del presente Codice di Condotta nello svolgimento delle loro attività quotidiane.

Ciascun destinatario deve conoscere il Codice di Condotta e contribuire attivamente alla sua attuazione sottoponendo eventuali suggerimenti di miglioramento alle funzioni apicali.

Ai fini dell'applicazione del presente Codice di Condotta, le funzioni apicali (di seguito la "Direzione del Gruppo Aramis") sono:



- **L'Alta Direzione**, componente essenziale dell'organizzazione, è responsabile di decidere in merito ai principi del Codice di Condotta e alla loro piena adozione. L'Alta Direzione comprende il gruppo dirigente centrale e il *team* dirigenziale di ciascun paese del Gruppo¹;
- La **Direzione Risorse Umane**, integrata in ogni paese, ha il compito di promuovere la conoscenza del Codice di Condotta all'interno del Gruppo Aramis, di ricevere eventuali suggerimenti di miglioramento e di adottare le misure necessarie in caso di violazione del Codice di Condotta da parte dei Dipendenti;
- la **Direzione Controlli Interni e CSR**, che ha il compito di garantire l'efficacia delle regole etiche e il rispetto delle stesse in ciascuna delle società del Gruppo Aramis;
- la **Direzione Legale e Compliance**, che ha il compito di supportare le sopraindicate funzioni nel monitoraggio del rispetto delle normative vigenti nei vari Paesi;
- I **Group Compliance Officers**, la cui missione è quella di implementare il programma di *compliance* di gruppo e di assistere gli *Ethics Officer* locali nell'attuazione del medesimo presso le società affiliate.
- I **Compliance Champions**, la cui missione è quella di attuare il programma di *compliance* del Gruppo nel rispetto delle specificità locali derivanti dalla legge applicabile o dal *background* della controllata o delle controllate o affiliate interessate.

La Direzione del Gruppo Aramis, in collaborazione con la controllata o affiliata in questione, ha la responsabilità di garantire il rispetto rigoroso e uniforme del Codice di Condotta da parte di tutti i dipendenti del Gruppo, principalmente attraverso l'uso di programmi di formazione.

Ogni *manager* deve inoltre ascoltare i propri *team*, fornire loro pieno supporto e incoraggiarli a segnalare le violazioni del presente Codice di Condotta di cui sono personalmente a conoscenza.



¹ Capi dei Paesi



Con i *partner* esterni del Gruppo Aramis:

Oltre ai dipendenti, sono destinatari anche i rappresentanti di terze parti, compresi i *partner* commerciali (agenti, lavoratori autonomi, rappresentanti, consulenti, distributori o intermediari terzi) che forniscono servizi per o per conto delle filiali e affiliate del Gruppo Aramis e coloro che rappresentano gli interessi del Gruppo Aramis in qualsiasi progetto congiunto. Il Codice di Condotta deve, ove possibile, essere comunicato a tali *partner* commerciali e rappresentanti terzi affinché possano applicarlo nelle attività che svolgono con o in nome del Gruppo Aramis.

I.D. La Procedura *Whistleblowing*

In qualità di dipendenti o *partner* esterni di un'azienda, potrebbe accadere di avere domande a proposito della procedura o assistere a comportamenti inaccettabili che violano la legge applicabile o il nostro Codice di Condotta e si verificano durante o al di fuori dell'orario di lavoro.

Per tale ragione, Aramis incoraggia vivamente i propri dipendenti a condividere le proprie preoccupazioni con il proprio superiore gerarchico (diretto o indiretto), con la Direzione Risorse Umane e/o, a seconda dei casi, con la Direzione Legale e *Compliance*, i *Group Compliance Officers* o con i *Compliance Champions* della controllata o delle controllate o affiliate interessate. È importante che tutti i *manager* stabiliscano un ambiente di lavoro positivo e incoraggino i propri dipendenti a comunicare apertamente. Se un dipendente ritiene che informare il proprio superiore possa comportare difficoltà o che l'irregolarità segnalata possa non ricevere un adeguato seguito, può contattare i responsabili competenti della società del Gruppo di cui fa parte.

Oltre ai canali convenzionali sopra menzionati, se un dipendente o un *partner* esterno avesse, in buona fede, un dubbio o un sospetto riguardo a comportamenti o pratiche che possono costituire una violazione della legge applicabile o del Codice di Condotta, in particolare condotte in campo finanziario, ad esempio corruzione o traffico di influenze, oppure in contrasto con le pratiche concorrenziali o che possono influenzare sensibilmente l'attività della società o comportare una sua responsabilità in questi settori, è disponibile una piattaforma *whistleblowing* accessibile tramite il collegamento **aramisgroupspeakup.com**, anche da terze parti. Le condizioni alle quali le segnalazioni possono essere effettuate sono dettagliate nella Procedura *Whistleblowing* del Gruppo Aramis.

Le segnalazioni possono anche essere effettuate in forma anonima, se consentito dalla legge locale.

Le informazioni che ci avete trasmesso attraverso questo processo saranno trattate con la massima riservatezza e in modo da salvaguardare la presunzione di innocenza. Il Gruppo Aramis non tollererà alcuna ritorsione nei confronti di coloro che hanno effettuato una segnalazione.

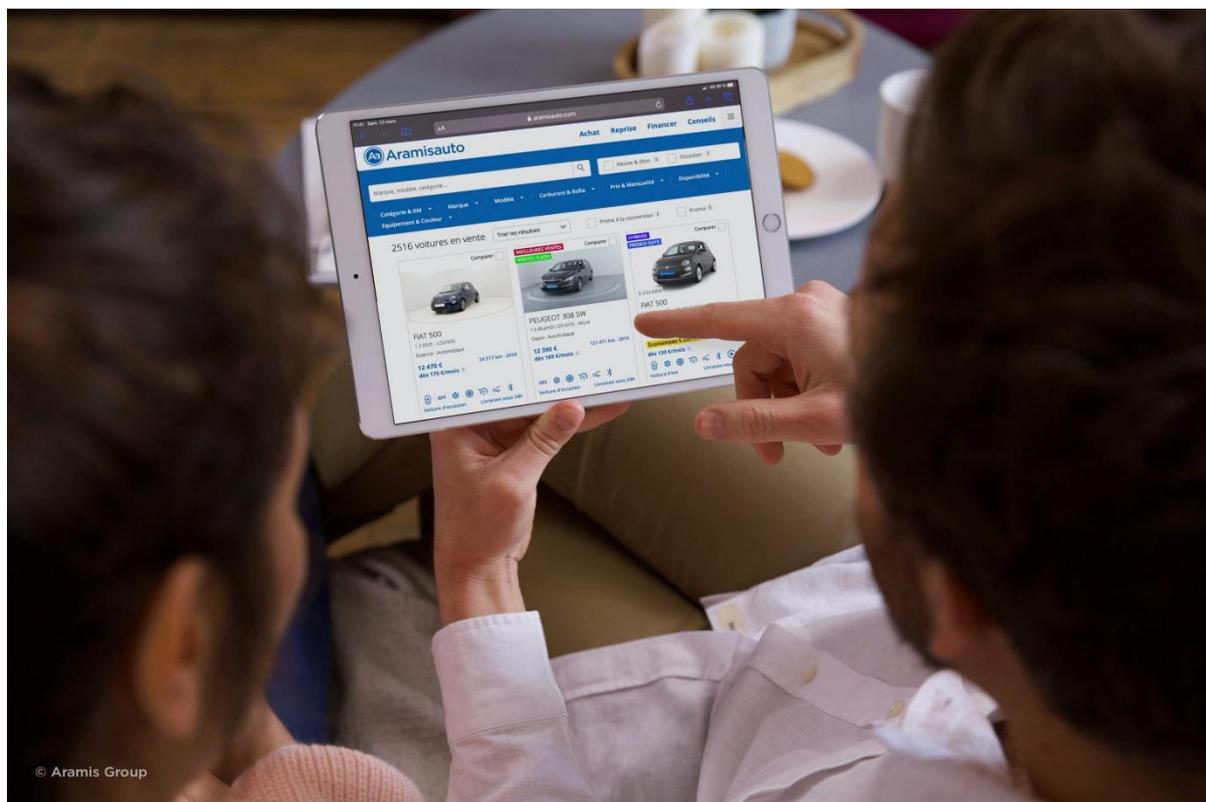
Chiunque sia oggetto di ritorsioni per aver segnalato un problema o una preoccupazione può informare i *Group Compliance Officers* o i *Compliance Champions* del luogo in cui si trova.

Tali segnalazioni possono essere seguite da procedimenti disciplinari o giudiziari.



II. PRINCIPI

I principi etici di organizzazione, buona *governance*, responsabilità sociale d'impresa ed etica professionale di tutti i dipendenti del Gruppo Aramis sono i principi fondamentali su cui si basa tutta l'attività commerciale del Gruppo.



II.A. *Thinking People System*: il modello di *leadership* al centro della strategia aziendale

Uguaglianza/diversità/rispetto

Il Gruppo Aramis ripone piena fiducia nei propri dipendenti e nelle loro competenze per affrontare le sfide con cui il gruppo si interfacchia regolarmente, promuovendo la comunicazione e l'accoglienza in un ambiente di lavoro sano, rispettoso e inclusivo. Questo obiettivo si traduce nell'impegno e nello sviluppo di tutti i talenti, nel rispetto della loro salute e sicurezza e nella lotta contro la discriminazione.

Il modello di *leadership* del Gruppo Aramis, ispirato ai principi del "*Lean Management*", è incentrato sul coinvolgimento dei dipendenti e sullo sviluppo delle loro competenze. Permette a ciascun dipendente di imparare quotidianamente, incoraggiando i *team* a condurre ricerche e risolvere i problemi chiave specifici nelle loro linee di *business* o in collaborazione con linee di *business* correlate. I principi guida di tale modello di *leadership* sono a) l'identificazione delle problematiche "reali"



incontrate dai *team*, osservate in loco, che incidono sulla qualità del servizio offerto ai clienti, e b) la fiducia nella capacità di ciascun dipendente di proporre soluzioni innovative e di applicarle.

È essenziale che i nostri dipendenti siano in grado di lavorare in un ambiente privo di molestie, discriminazioni, maltrattamenti e atti o minacce di violenza. Tutti i dipendenti hanno diritto al rispetto della loro dignità e della loro vita privata. Il nostro obiettivo è promuovere un ambiente che incoraggi una comunicazione aperta, promuova il rispetto reciproco e la collaborazione e formi i *leader*. I dipendenti sono tenuti a rispettare le consuetudini, le leggi e i regolamenti locali.

Esempi:

Equità: *Un manager deve garantire sistematicamente che le decisioni relative al rapporto di lavoro, comprese l'assunzione, la promozione e la retribuzione, siano basate su criteri aziendali oggettive e legali. I candidati e i dipendenti devono essere valutati e retribuiti sulla base delle loro qualifiche, delle competenze dimostrate e dei risultati oggettivi.*

Rispetto/ambiente di lavoro sano: *Un dipendente riceve messaggi ripetuti e insistenti da un collega. Questi messaggi sono accompagnati da critiche che potrebbero screditarlo con il suo superiore. Questi tipi di comportamenti devono essere segnalati sistematicamente in modo che possano essere presi provvedimenti e il comportamento possa cessare definitivamente.*

Salute e sicurezza e il relativo ambiente di lavoro

La salute e la sicurezza giocano un ruolo chiave nella cultura aziendale del Gruppo Aramis. Il Gruppo garantisce ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure e salubri e si adopera per prevenire il rischio di incidenti, anche di natura psicosociale.

Tra le varie attività, i centri di ricondizionamento – dove i veicoli vengono riparati – rappresentano il rischio più elevato per la salute e la sicurezza dei dipendenti. In questi centri di ricondizionamento sono stati identificati diversi rischi specifici: il rischio di schiacciamento associato al sollevatore del veicolo, il rischio stradale associato allo spostamento dei veicoli, i rischi relativi alla movimentazione manuale e i rischi associati all'uso di sostanze chimiche. All'interno di ogni reparto vengono periodicamente svolte sessioni di sensibilizzazione sulla prevenzione dei rischi.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in materia di salute e sicurezza è una priorità per il Gruppo Aramis. Il Gruppo si impegna inoltre a fornire un ambiente di lavoro sicuro e salubre che riduca al minimo gli infortuni sul lavoro e si impegna anche a combattere il lavoro minorile e il lavoro forzato.

Tutti i dipendenti che hanno dubbi sulle pratiche di impiego o sulle condizioni relative all'ambiente di lavoro possono rivolgersi al proprio superiore, alla Direzione Risorse Umane, alla Direzione Controlli Interni e CSR o alla Direzione Legale e *Compliance*.



II.B. Monitoraggio continuo delle attività

Pratiche sostenibili

Tutela dell'ambiente

Il Gruppo Aramis si impegna a gestire la propria attività in modo sostenibile. Il nostro obiettivo è quello di soddisfare le richieste dei clienti e le esigenze del Gruppo, riducendo al minimo l'impatto negativo sulle risorse delle generazioni attuali e future. In questo ambito, il Gruppo Aramis rispetta le leggi e i regolamenti nazionali, europei e internazionali in materia di protezione dell'ambiente e si impegna fermamente ad agire in modo socialmente responsabile e nel rispetto di pratiche sostenibili misurate con gli strumenti adeguati. A questo proposito, il Gruppo si impegna a sviluppare ed implementare soluzioni tecniche innovative che riducano al minimo l'impatto ambientale e garantiscano la sicurezza di tutte le sue attività commerciali.

Rapporti con terzi

Partner economici: Il Gruppo Aramis incoraggia inoltre l'adozione e la condivisione di pratiche sostenibili giuste ed eque tra i propri *partner* commerciali (fornitori, *partner* finanziari, ecc.). La sua politica è quella di vendere i suoi prodotti e servizi in modo equo, sulla base della sua esperienza, reputazione e prestazioni.

- **Per quanto riguarda i fornitori**: L'acquisizione di beni e/o servizi, a seconda delle parti in gioco e per quanto possibile, è soggetta a una procedura di gara competitiva e/o ad un ordine o ad un contratto. La decisione di utilizzare un fornitore specifico deve essere presa solo sulla base delle sue prestazioni oggettive. Il Gruppo Aramis si impegna ad adottare pratiche sostenibili nella sua attività di approvvigionamento.
- **Per quanto riguarda i clienti**: Il Gruppo Aramis tratta sia i suoi clienti privati che quelli aziendali con onestà e correttezza.
- **Per quanto riguarda i *partner* non commerciali**: Le pubbliche relazioni, le sponsorizzazioni e le erogazioni liberali il non sono, ovviamente, soggetti ad alcun favoritismo.

Intermediari: Il Gruppo Aramis può ricorrere ad intermediari di ogni tipo, tra cui agenti, rappresentanti autorizzati o anche consulenti che possono offrire assistenza. Tuttavia, il ricorso a tali intermediari implica una reale necessità, una selezione rigorosa dell'intermediario ed un servizio reso all'interno di un quadro giuridico in cui la remunerazione deve essere trasparente e misurata in relazione al volume dei servizi forniti.

Prassi conformi al quadro vigente

Concorrenza leale

Gruppo Aramis crede in una concorrenza leale e aperta e vieta ogni forma di pratica anticoncorrenziale. Il Gruppo si impegna a rispettare le leggi in materia di concorrenza/antitrust



applicabili in tutti i Paesi in cui opera. Queste leggi vietano accordi o comportamenti che potrebbero limitare o influenzare la concorrenza leale e il commercio. Il Gruppo non scambia né divulga informazioni commercialmente sensibili con i suoi concorrenti, in particolare informazioni relative ai segreti commerciali. Garantisce che la natura e lo scopo di qualsiasi comunicazione con i suoi concorrenti non abbiano un impatto negativo sulla concorrenza leale.

Esempio:

Un Responsabile Acquisti non deve accordarsi con i concorrenti per allocare o limitare fornitori, mercati, prodotti, acquisti, servizi o territori di vendita. Qualsiasi conversazione su questi argomenti deve essere interrotta immediatamente.

Nel caso si partecipi ad una riunione che coinvolga concorrenti che potrebbero rivelare le tariffe applicate, i partecipanti non devono esitare a lasciare la riunione e a far annotare tale scelta nel verbale della riunione. Non bisogna dimenticare di informare i propri Compliance Champions o i Group Compliance Officers, se necessario.

La lotta contro il riciclaggio di denaro e l'elusione fiscale

Il Gruppo Aramis vieta il riciclaggio di denaro, il finanziamento di qualsiasi forma di attività criminale e l'elusione fiscale da parte delle parti interessate (clienti o fornitori). Per evitare di essere coinvolti in queste operazioni, il Gruppo Aramis richiede che i dipendenti riferiscano alla propria Direzione se sono a conoscenza o sospettino che una società o un individuo con cui il Gruppo Aramis intrattiene rapporti d'affari possa essere stato coinvolto, o possa aver tratto beneficio da, attività criminali, comprese le attività vietate dal presente Codice di Condotta.

Rispetto delle regole per l'import/export e delle sanzioni internazionali

Alcune disposizioni limitano le capacità di esportazione o importazione di determinati beni e/o tecnologie da/verso determinati Paesi.

In qualità di azienda paneuropea, Gruppo Aramis si rifornisce di beni e servizi da una vasta gamma di fornitori. Gruppo Aramis fornisce anche servizi a clienti in diversi Paesi.

In questo contesto, il Gruppo Aramis rispetta il diritto commerciale di ogni Paese in cui opera, comprese le sanzioni economiche internazionali e le leggi sull'importazione e l'esportazione adottate da organizzazioni e/o stati internazionali nei confronti di altri stati o individui specifici.

Gli embarghi commerciali e le sanzioni economiche internazionali vietano o limitano fortemente le relazioni commerciali con determinati Paesi e/o i loro cittadini, nonché le attività commerciali con entità e individui che figurano in un elenco specifico.

Le sanzioni economiche internazionali assumono la forma di divieti e restrizioni al commercio di beni, tecnologie e/o servizi commerciali, o di misure finanziarie di congelamento o di commercio.



Le norme sul controllo delle esportazioni impongono restrizioni al trasferimento di determinati prodotti e tecnologie verso destinazioni o persone estere. Le restrizioni all'importazione possono riguardare beni, servizi, tecnologie o informazioni.

Queste leggi internazionali, europee e nazionali sono complesse e soggette a frequenti modifiche. Il rispetto da parte di tutti è essenziale per preservare la reputazione e l'integrità del Gruppo Aramis.

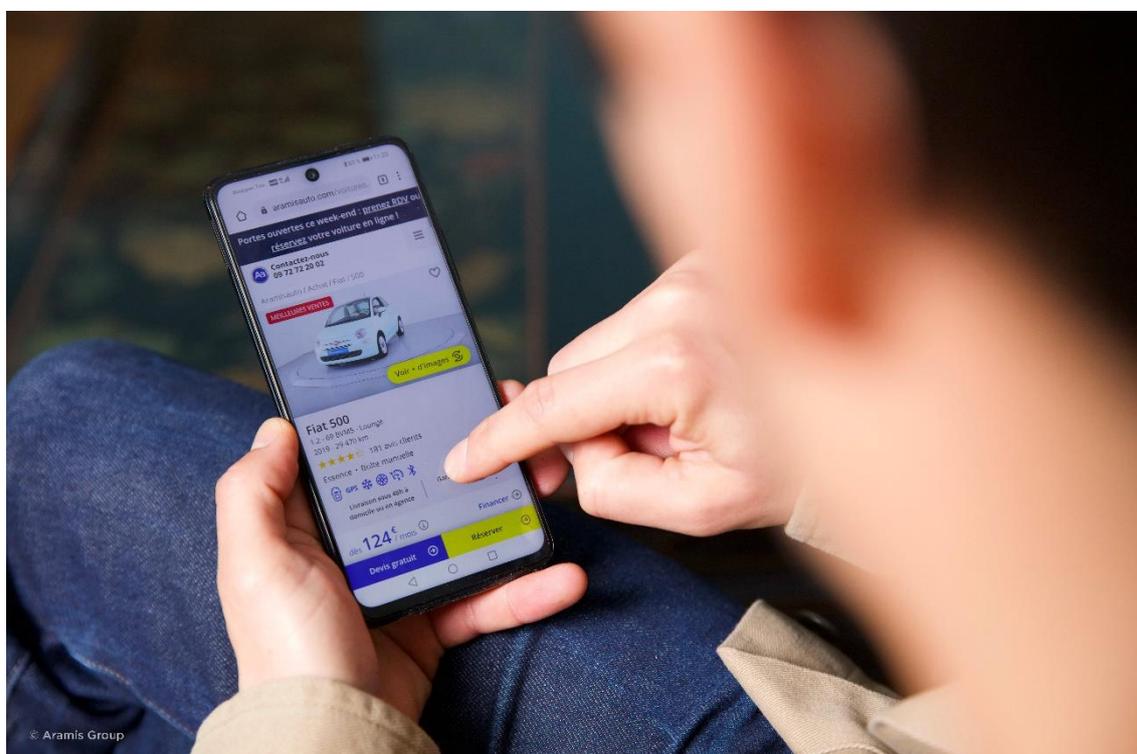
I dipendenti del Gruppo Aramis possono contattare i propri *Compliance Champions* o i *Group Compliance Officers*, se necessario, per garantire la liceità delle transazioni.

Prevenzione dell'*insider trading*

Nessun dipendente del Gruppo Aramis in possesso di informazioni privilegiate può negoziare titoli del Gruppo a proprio vantaggio personale e/o divulgare tali informazioni a terzi.

Esempio:

Un manager stipendiato del team Finance del Gruppo che detiene informazioni sui risultati da pubblicare prima della loro diffusione sui mercati finanziari, è in possesso di informazioni riservate. Questa persona non può, in nessun caso, negoziare azioni del Gruppo Aramis a scopo di lucro personale, o per conto di terzi, su questa base, e ancor meno durante le finestre di mercato negativo i, che iniziano 15 giorni di calendario prima della pubblicazione dei risultati del primo e del terzo trimestre e 30 giorni di calendario prima della pubblicazione dei risultati semestrali e annuali.





Protezione dei dati

Tutti i dipendenti del Gruppo Aramis hanno la responsabilità di garantire che le risorse della Società siano utilizzate in modo appropriato, efficiente e per scopi commerciali legittimi. Tutte le risorse del Gruppo Aramis devono essere protette contro l'accesso, l'uso o la distruzione non autorizzati o inappropriati, nonché contro il furto e la frode.

Il Gruppo Aramis si impegna inoltre a rispettare i principi di protezione dei dati personali stabiliti dalle leggi e dai regolamenti applicabili, nei confronti dei propri dipendenti, clienti e *partner* commerciali. A tal fine, il Gruppo Aramis implementa misure tecniche e organizzative in conformità con il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE2016/679) "GDPR" e con diverse raccomandazioni emesse dalle autorità nazionali in caso di trattamento dei dati personali.

Lotta alla corruzione

Il Gruppo Aramis vieta il pagamento di tangenti di qualsiasi tipo, siano esse corrisposte a pubblici ufficiali o a soggetti privati. Come Gruppo con attività paneuropee, alle sue attività si applicano diverse leggi anticorruzione, come il Codice Penale Francese, la legge francese "*Sapin II*" e il "*Bribery Act*" ("UKBA") del Regno Unito. I dipendenti del Gruppo Aramis o qualsiasi persona che agisce per conto del Gruppo, non sono autorizzati a pagare o corrispondere nulla di valore, direttamente o indirettamente, ad un funzionario di un governo, a un partito politico, a un candidato ad una carica politica, ad un cliente, a fornitore o altro a un partner commerciale del Gruppo Aramis per ottenere o mantenere un mercato o per ottenere un vantaggio commerciale indebito o per altri scopi vietati dalla legge, anche quando le "commissioni" sono consentite dalla legge applicabile.

Esempio:

Gli omaggi e gli inviti devono essere attentamente analizzati durante il rinnovo del contratto e/o i periodi di gara d'appalto.

II.C. Garantire interazioni sane con i *partner* esterni

Prevenzione dei conflitti di interesse

Il Gruppo Aramis si aspetta che i suoi dipendenti dimostrino sempre la massima integrità nei rapporti con i propri *partner* commerciali e che agiscano solo nel migliore interesse del Gruppo. Un conflitto di interessi sorge quando gli interessi personali di un dipendente compromettono la sua capacità di assumersi pienamente e obiettivamente le proprie responsabilità a beneficio dell'azienda. Le situazioni che possono portare a questo tipo di conflitto implicano generalmente il tentativo di ottenere un vantaggio personale o familiare, o interessi in una società esterna, in modo incompatibile con gli



interessi economici o reputazionali del Gruppo. I dipendenti sono invitati a segnalare al Gruppo qualsiasi conflitto di interessi, reale o potenziale, per consentirgli di valutare la situazione.

Esempio:

Un dipendente è alla ricerca di un fornitore di servizi esterno per un progetto e un membro della sua famiglia risponde al bando di gara. Questo dipendente deve informare il suo manager del potenziale conflitto di interessi e non prendere parte al processo di selezione.

Lobbismo ("lobbying")

Il *lobbying*, o lobbismo, è l'atto di contattare legalmente le autorità pubbliche al fine di rappresentare la voce dell'azienda, influenzare le azioni, le politiche o le decisioni di funzionari governativi, legislatori o regolatori.

Il lobbismo fa parte della ordinaria operatività di un'azienda. Il contatto con i decisori pubblici ci permette talvolta di chiarire le caratteristiche specifiche delle nostre attività e la loro regolamentazione. Tuttavia, è importante prestare particolare attenzione a queste azioni di *lobbying* e agire con cautela al fine di evitare qualsiasi sospetto di indebita influenza da parte del Gruppo o di una delle sue società.

Donazioni/sponsorizzazioni e divieti specifici di contribuzione

Il Gruppo Aramis è consapevole della propria responsabilità nel sostenere le comunità in cui opera. Qualsiasi società del Gruppo Aramis che desideri fare una donazione per scopi di beneficenza, educativi o di altro tipo, o per prendere parte ad attività di volontariato, deve garantire che tali attività siano conformi al Codice di Condotta, alle normative locali e ai divieti stabiliti in questo Codice in materia di contributi a partiti politici o candidati a cariche pubbliche.

II.D. Gestione delle informazioni e dei beni

Rispetto delle informazioni riservate

I dipendenti del Gruppo Aramis sono tenuti a proteggere tutte le informazioni riservate non pubbliche che, se divulgate, potrebbero danneggiare il Gruppo, nonché tutte le informazioni riservate in possesso di terzi.

Per il corretto svolgimento degli affari, è fondamentale che ciascun dipendente gestisca in modo adeguato i documenti condivisi con i clienti, investitori, *partner* commerciali ed enti pubblici.



Presentazione di informazioni finanziarie e commerciali

Una adeguata contabilità è un elemento chiave per il Gruppo Aramis, che implementa controlli interni per garantire che i suoi bilanci e le sue dichiarazioni riflettano una rappresentazione veritiera e corretta del Gruppo, in conformità con gli standard legali e contabili applicabili.

Rispetto per l'immagine del Gruppo Aramis

Il Gruppo Aramis attribuisce grande importanza ad una comunicazione chiara e onesta con i propri dipendenti, clienti e *partner*, nonché con le comunità in cui opera. Il Gruppo si impegna a fornire ai clienti e ai consumatori informazioni affidabili ed accurate sui propri prodotti e servizi. Per garantire che le informazioni fornite siano accurate ed utili, solo i portavoce ed il *team* di gestione del Gruppo Aramis sono autorizzati rappresentare l'azienda. I dipendenti sono tenuti a rispettare le *policy* vigenti in materia di informazioni riservate e comunicazioni sui *social network*.

Protezione dei beni aziendali

I dipendenti sono responsabili della protezione e del corretto utilizzo dei beni del Gruppo Aramis e devono adottare misure adeguate a prevenire qualsiasi danno, furto o uso fraudolento di tali beni. Ciò vale per tutti i tipi di proprietà, materiali, immateriali o finanziarie, nonché per i diritti di proprietà intellettuale, come brevetti, marchi registrati, opere protette da *copyright* o segreti commerciali.

Rapporti con le autorità

I rapporti con le autorità e le pubbliche amministrazioni devono essere improntati ai principi di cooperazione e trasparenza.

È fatto assoluto divieto al Gruppo Aramis e/o ai suoi dipendenti di effettuare, direttamente o indirettamente, donazioni, prestiti o anticipi a partiti politici, anche federazioni o associazioni legate alla politica.

La collaborazione, l'adesione o i legami con partiti politici o con qualsiasi tipo di istituzione o associazione con uno scopo politico, così come i contributi o i servizi resi ad essi, devono essere effettuati in modo tale che la natura personale dell'intervento sia chiara e non si possa ritenere che tale coinvolgimento politico sia svolto dal Gruppo Aramis.



Conciliazione della vita personale e familiare



Il Gruppo Aramis si impegna a garantire la conciliazione della vita lavorativa con la vita personale e familiare dei propri dipendenti, nel rispetto dei diritti stabiliti dalla normativa sul lavoro e dai contratti collettivi applicabili.

In questo contesto, il Gruppo Aramis si impegna a rispettare il diritto alla disconnessione e a consentire ai dipendenti di non connettersi ai propri strumenti digitali professionali o di non essere contattati o lavorare, al di fuori dell'orario di lavoro, salvo il caso di un'emergenza eccezionale che richieda la gestione di una questione rientrante nel loro ambito di responsabilità.