



# **CODE D’ETHIQUE DU GROUPE ICIS**

Emis et approuvé par la Direction Générale  
Mario Giacomo Ratti

Date : 20/09/2023

Ed 3 rev 09/23

---

## 1) INTRODUCTION

La mission d'ICIS est axée sur la croissance et la création de valeur, à travers la fourniture de produits et de services pour une satisfaction maximale du client, dans le respect des intérêts légitimes de toutes les catégories de parties intéressées, des pratiques d'équité et d'exactitude dans la gestion de la relation de travail, des normes de sécurité des travailleurs et dans le respect des lois et dispositions réglementaires applicables à son secteur d'activité.

ICIS est conscient que l'environnement, la durabilité, la responsabilité sociale, les principes éthiques, les exigences sociales en matière de santé et de sécurité au travail et la sécurité alimentaire de ses produits et services sont des éléments indispensables et doivent faire partie des principes sur lesquels baser l'entreprise et son organisation.

## 2) LE CODE D'ÉTHIQUE DE L'ENTREPRISE

Ce Code d'Éthique établit les lignes de conduite et les standards d'intégrité et de transparence auxquels tous les Représentants de l'Entreprise (tels que définis ci-dessous) de tout niveau et domaine des sociétés du Groupe ICIS doivent se conformer.

Les principes et dispositions de ce Code d'Éthique constituent des spécifications illustrant les obligations générales de diligence, d'exactitude et de loyauté, qui qualifient l'accomplissement du travail et le comportement dans l'environnement de travail.

Ce Code est donc proposé comme modèle de référence pour tous ceux qui travaillent pour ICIS, en adaptant leur comportement aux principes de loyauté et d'honnêteté déjà partagés par l'entreprise.

Les principes qui sous-tendent le Code sont étendus aux relations entre ICIS et ses partenaires commerciaux, consultants et fournisseurs, en compatibilité avec la législation en vigueur et avec la nature et les modalités de chaque relation.

Dans le cadre de la relation de travail, chaque travailleur doit exercer ses fonctions dans le respect des lois, des réglementations internes ou externes, sur la base d'un engagement personnel et indélégal de loyauté envers l'entreprise et de transparence dans toutes les activités de travail, ainsi que des principes éthiques et moraux exprimés par ce Code.

On considère contraire aux principes du présent Code tout comportement de travail qui détermine un avantage personnel indu pour les salariés ou les membres de leur famille au détriment des intérêts de l'entreprise ou de toute personne ayant des relations ou des intérêts dans l'entreprise (actionnaires, clients, fournisseurs, autres salariés, communauté).

A cet effet, chaque Représentant de l'Entreprise doit prendre en compte, dans l'exercice de ses fonctions, la conformité de ses décisions aux principes du Code, des lois nationales et internationales, des règles et règlements intérieurs.

Les règles contenues dans ce document présupposent le respect de toutes les dispositions légales et l'adoption d'une conduite éthiquement correcte et équitable de la part de tous les représentants de l'entreprise et de tous ceux qui, à quelque titre que ce soit, travaillent pour l'entreprise, même occasionnellement.

Les Représentants de l'Entreprise sont définis comme : les Administrateurs, les Auditeurs, les Dirigeants, les Cadres supérieurs et tout autre employé et collaborateur.

Dans les relations avec les salariés, le Code intègre ce qui est déjà prévu dans les conventions collectives et individuelles en vigueur.

Le principal responsable de l'émission, de l'approbation, de l'application, du contrôle et de la communication du Code d'Éthique est la Direction Générale qui fait appel aux Responsables des différentes fonctions pour des thématiques spécifiques.

### 2.1) Champ d'application du Code d'Éthique de conduite

Les destinataires du Code d'Éthique de conduite sont tous les Représentants de l'Entreprise, sans aucune exception, et tous ceux qui, directement ou indirectement, de manière permanente ou temporaire, établissent des relations professionnelles avec ICIS et œuvrent à la poursuite de ses objectifs.

Chaque Représentant de l'Entreprise est tenu de respecter ce Code, considérant cet aspect d'une importance fondamentale pour poursuivre un modèle de production éthiquement responsable.

Les Représentants de l'Entreprise ont l'obligation de connaître les normes, de s'abstenir de tout comportement contraire à celles-ci, de contacter leur supérieur pour des éclaircissements ou en cas de plaintes, de collaborer avec les structures chargées de vérifier les violations et de ne pas cacher l'existence d'un Code d'Ethique à leurs homologues. Dans les relations commerciales, les contreparties doivent être informées de l'existence de règles de conduite et doivent les respecter.

ICIS, à travers ses Représentants d'Entreprise, s'engage à collaborer avec les autorités judiciaires, à promouvoir une culture d'entreprise caractérisée par la connaissance des contrôles existants et une mentalité orientée vers l'exercice du contrôle. ICIS s'engage également à approfondir et à mettre à jour le Code d'Ethique de conduite afin de l'adapter à l'évolution de la sensibilité civile et des réglementations pertinentes au Code lui-même.

En particulier, la direction est tenue de respecter le Code d'Éthique dans la proposition et la mise en œuvre des projets, actions et investissements de l'entreprise, et les membres du Conseil d'Administration, dans la fixation des objectifs d'affaires, doivent s'inspirer de ses principes. Ceux qui occupent des postes de responsabilité au sein d'ICIS sont en effet tenus de donner l'exemple à leurs collaborateurs, de les inciter à respecter le Code d'Ethique de conduite et d'inciter au respect des règles.

## 3) PRINCIPES ET REGLES

ICIS juge opportun d'actualiser son modèle d'organisation, de gestion et de contrôle à travers un plan de révision des processus organisationnels internes, en commençant par les domaines les plus exposés, en adoptant ce Code, dont le respect doit être considéré comme partie intégrante des obligations contractuelles assumées par tous les Représentants de l'Entreprise, tels que définis ci-dessus.

Les Représentants de l'Entreprise, dans l'exercice de leurs fonctions, doivent respecter les principes d'exactitude, de bonne foi, de transparence, de fidélité et de loyauté envers l'Entreprise, les collègues et les tiers avec lesquels ils entretiennent des relations professionnelles.

En exécution des devoirs de fidélité et de loyauté énoncés ci-dessus, chaque Représentant de l'Entreprise doit s'abstenir d'exercer toute activité ou de poursuivre, en tout état de cause, des intérêts contraires à ceux de l'Entreprise.

### 3.1) Règles générales de conduite

Les activités interdites dans les points suivants ne peuvent être exercées même indirectement (par exemple par l'intermédiaire de membres de la famille, de consultants ou de tiers). En outre, toute activité qui, sous

quelque forme que ce soit (par exemple parrainage, missions, conseil, publicité), poursuit les mêmes objectifs interdits, est interdite.

Tout Représentant de l’Entreprise qui reçoit des demandes ou prend connaissance de faits contraires aux interdictions susmentionnées doit en informer immédiatement la Direction Générale ou la Direction des Ressources Humaines.

Les Représentants de l’Entreprise ne peuvent pas réaliser, collaborer ou faire mettre en œuvre des comportements interdits par la loi :

- Fausses communications d'entreprise
- Fausses communications d'entreprise au détriment des actionnaires ou des créanciers
- Fausse déclaration
- Contrôle empêché
- Restitution indue des cotisations
- Distribution illégale des bénéfices et des réserves
- Opérations au détriment des créanciers
- Formation de capital fictif
- Influence illicite sur la réunion
- Opérations sur les marchés
- Obstacle à l'exercice des fonctions des autorités publiques de contrôle

Les Représentants de l’Entreprise ne peuvent pas permettre, collaborer à ou causer des comportements qui, même s'ils ne sont pas considérés en soi comme constituant un type de délit relevant de ceux considérés ci-dessus, pourraient potentiellement le devenir, ou des comportements qui pourraient favoriser la commission des délits susmentionnés.

Pour tout ce qui n’est pas expressément prévu dans les articles précédents, on se réfère au droit applicable.

### 3.2) Situations de conflit d'intérêts

Toutes les décisions commerciales et tous les choix faits au nom de de l’Entreprise doivent correspondre au meilleur de ses intérêts. Par conséquent, les Représentants de l'Entreprise doivent éviter tout conflit d'intérêts éventuel, en particulier en ce qui concerne les intérêts personnels ou familiaux (par exemple : l'existence de participations financières ou commerciales avec des fournisseurs, des clients ou des concurrents ; des avantages indus découlant du rôle joué au sein de l'Entreprise. ; propriété ou négociation de titres, etc.) qui pourraient influencer l'indépendance de jugement pour décider quel est le meilleur intérêt de de l’Entreprise et la manière la plus appropriée de le poursuivre.

Tout Représentant de de l’Entreprise qui estime se trouver dans une situation de conflit entre son intérêt personnel, pour son propre compte ou pour le compte de tiers, et les intérêts de de l’Entreprise, doit en informer immédiatement, le cas échéant, la direction opérationnelle de de l’Entreprise dans laquelle il exerce son activité, ou à l'organisme de contrôle pertinent, les règles spécifiques établies par les lois en vigueur restant valables.

Les Représentants de l'Entreprise et autres personnes ou entités ayant la possibilité objective d'influencer les choix de l'entreprise doivent absolument éviter d'utiliser, même implicitement, leur position pour

influencer des décisions en leur faveur ou en faveur de parents, amis et connaissances à des fins purement personnelles, quelle que soit leur nature.

### 3.3) Corruption et paiements illicites

ICIS, ses employés et les autres destinataires du Code s'engagent à respecter les standards les plus élevés d'intégrité, d'honnêteté, d'exactitude, de transparence et d'efficacité dans toutes les relations internes et externes à l'Entreprise.

Aucun Représentant de l'Entreprise ne peut solliciter ou accepter de l'argent, des biens, des services ou des avantages de toute nature de la part de fournisseurs ou de clients, en relation avec son travail, avec sa personne ou en tout cas avec l'activité de l'Entreprise.

Aucun Représentant de l'Entreprise ne doit offrir de l'argent, des biens, des services ou des avantages de quelque nature que ce soit, ni au nom ou pour le compte de l'Entreprise, ni à titre personnel, à des salariés de personnes, sociétés ou entités, ni à des personnes utilisées par ces dernières, dans le but d'inciter, de rémunérer, d'empêcher ou d'influencer de toute autre manière tout acte ou fait dans l'intérêt de l'Entreprise. Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux relations avec les personnes, entreprises ou organismes privés et publics, partout dans le monde.

Par exception aux dispositions des points précédents, les petits cadeaux ou cadeaux de courtoisie sont autorisés, à condition qu'ils soient conformes aux coutumes locales et ne soient pas interdits par la loi, à condition que leur valeur, par cadeau unique ou avec d'autres cadeaux de même source, ne dépasse pas 100 euros par an. Il n'est pas permis d'accepter, à titre personnel, des cadeaux ou des offres de services dépassant la valeur susmentionnée. En aucun cas, des cadeaux sous forme d'argent ou de biens facilement transformables en argent ne pourront être acceptés.

### 3.4) Protection de la concurrence

ICIS reconnaît l'importance fondamentale d'un marché concurrentiel et s'engage à respecter les lois sur la concurrence applicables là où elle opère.

ICIS et ses Représentants évitent les pratiques (création de cartels, divisions de marché, limitations de production ou de ventes, accords conditionnels, etc.) qui constituent une violation des lois sur la concurrence.

Dans le cadre d'une concurrence loyale, l'Entreprise ne viole pas sciemment les droits de propriété intellectuelle de tiers. Aucun Représentant de l'Entreprise n'est autorisé à fournir un quelconque financement ou contribution à des partis politiques, des organisations ou des candidats au nom de la société.

### 3.5) Confidentialité des informations de l'entreprise et obligation de confidentialité

Les Représentants veillent à la confidentialité des informations connues lors des opérations réalisées pour le compte d'ICIS.

Les Représentants sont tenus de traiter les données et informations de la société exclusivement dans le cadre et pour les besoins de leur travail et de leurs activités professionnelles, et de ne pas divulguer (communiquer, diffuser ou publier de quelque manière que ce soit) des informations confidentielles sans l'accord écrit d'ICIS.

---

Les Représentants traitent les questions confidentielles avec la plus grande discrétion et demandent aux destinataires externes des informations confidentielles de l'entreprise d'en respecter le caractère confidentiel.

### 3.6) Confidentialité et données personnelles

ICIS s'engage à traiter les informations et données relatives aux salariés, clients et fournisseurs collectées pour exercer son activité dans le respect des lois/réglementations en vigueur.

ICIS reconnaît que les actifs numériques incorporels ont acquis une importance toujours croissante au fil du temps et considère la sécurité de l'information et le respect des principes connexes de confidentialité, d'intégrité et de disponibilité des données comme partie intégrante de ses activités.

Les bases de données peuvent contenir :

- données personnelles protégées par la législation sur la confidentialité ;
- les données qui ne peuvent être divulguées à l'extérieur en raison d'accords contractuels ;
- les données dont la divulgation inappropriée ou intempestive pourrait causer un préjudice aux intérêts de l'entreprise.

L'Entreprise s'engage à protéger les informations relatives à ses salariés et aux tiers, générées ou acquises dans le cadre des relations commerciales, et à éviter toute utilisation inappropriée de ces informations conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur en matière de confidentialité.

Il est donc de l'obligation de chaque destinataire d'assurer la confidentialité requise par les circonstances pour chaque information ou donnée apprise en raison de sa fonction professionnelle.

Chaque destinataire doit :

- acquérir et traiter uniquement les données nécessaires et appropriées à l'exercice de ses fonctions ;
- acquérir et traiter les données uniquement dans le cadre de procédures spécifiques ;
- conserver les données elles-mêmes de manière à empêcher même un accès occasionnel par des tiers non autorisés ;
- communiquer les données dans le cadre de procédures préétablies et/ou sur autorisation explicite des dirigeants et/ou fonctions compétentes et en tout cas, après avoir considéré l'éventuelle divulgation dans le cas spécifique des données.

ICIS s'engage à protéger ses systèmes d'information contre tout accès illégitime et toute divulgation non autorisée des informations traitées, tout en garantissant le plein respect des réglementations applicables en matière de protection des données personnelles et des normes de sécurité de l'information.

Ces principes et procédures, élaborés sur la base de la réglementation en vigueur, prévoient le traitement des données exclusivement pour remplir des obligations ou tâches spécifiques établies par la loi, la réglementation ou la législation communautaire et pour la gestion de la relation de travail, également en matière d'hygiène et de sécurité du travail et de la population et de la sécurité et de l'assistance sociales, dans les limites prévues par l'autorisation du Garant. Toute autre utilisation, et notamment le transfert à des tiers à des fins autres que celles mentionnées ci-dessus, est expressément interdite sans l'accord préalable et explicite de l'intéressé.

### 3.7) Relation avec les clients

ICIS poursuit sa croissance et son succès en offrant à ses clients des produits et services sûrs et de qualité à des conditions compétitives et dans le respect d'une concurrence loyale. La satisfaction du client pour ICIS est le point de référence fondamental tel que prévu dans la politique de qualité.

ICIS s'engage à respecter les procédures internes de gestion des relations commerciales avec les clients et à fournir des produits sûrs et de qualité qui répondent ou dépassent les attentes raisonnables des clients.

### 3.8) Relations avec les fournisseurs

ICIS construit avec ses fournisseurs de matières premières une relation basée sur le dialogue, la transparence et le respect. La sélection et l'évaluation des fournisseurs reposent sur des conditions objectives de garanties de qualité, de service, de prix et d'assistance.

ICIS s'engage à respecter les procédures internes de gestion des relations avec les fournisseurs et à adopter des critères de sélection et d'évaluation objectifs et transparents.

ICIS s'engage à solliciter la collaboration des fournisseurs pour assurer en permanence la satisfaction des exigences des clients en termes de sécurité et de qualité, de coût et de délais de livraison.

ICIS s'engage à maintenir des relations ouvertes et transparentes avec les fournisseurs.

### 3.9) Relations avec les institutions publiques et les organismes de contrôle

Les relations institutionnelles avec les Autorités de Contrôle, les Institutions et les Organismes Publics en général sont réservées exclusivement aux fonctions compétentes et sont basées sur des principes d'exactitude et de transparence, dans le respect des rôles réciproques, à l'exclusion de tout comportement et/ou attitude visant à influencer le travail effectué de manière inappropriée et/ou indûment, ou qui puisse également paraître ainsi.

Il est notamment interdit à tout Représentant d'offrir ou de promettre des cadeaux, avantages ou avantages de toute nature, directs ou indirects, aux agents publics et/ou salariés ou chargés de fonctions publiques.

### 3.10) Relations avec les représentants syndicaux et les partis politiques

ICIS caractérise le dialogue avec les syndicats dans un sens responsable et constructif, favorisant un climat de confiance mutuelle et de dialogue, dans la recherche continue de relations industrielles fructueuses.

ICIS, bien qu'adhérant aux organisations patronales, est elle-même étrangère à tout parti politique et à toute organisation syndicale, et ne subventionne en aucune façon financièrement ces formes organisationnelles ou associatives. Par ailleurs, ICIS ne sponsorise pas d'événements, manifestations, conférences à des fins de propagande politique ou syndicale.

### 3.11) Utilisation et protection des actifs de la société

Les employés sont tenus d'utiliser les actifs et les ressources de l'entreprise, tant corporels qu'immatériels, auxquels ils ont accès ou sont disponibles de manière efficace et de manière appropriée pour protéger leur valeur.

Les biens de l'entreprise doivent être utilisés avec le plus grand soin et de manière correcte également afin d'éviter des dommages aux personnes ou aux choses, en évitant le gaspillage, les altérations ou les utilisations qui pourraient compromettre leur état d'efficacité ou accélérer leur détérioration normale. Les actifs de la société ne doivent pas être utilisés par des tiers ni transférés à des tiers, même temporairement, sauf autorisation expresse.

Toute utilisation desdits actifs et ressources qui serait en conflit avec les intérêts de l'Entreprise ou dictée par des raisons privées ou professionnelles étrangères à la relation de travail avec l'Entreprise est interdite.

Les employés sont responsables de l'utilisation et de l'entretien des biens concédés par l'Entreprise.

### 3.12) Transparence de la comptabilité de l'entreprise

ICIS promeut une transparence, une fiabilité et une intégrité maximales des informations relatives à la comptabilité des entreprises. Chaque opération et transaction est correctement enregistrée, autorisée, vérifiable, légitime, cohérente et appropriée.

Toutes les actions et opérations d'ICIS sont soumises à enregistrement, de cette manière ICIS, en plus de se conformer aux exigences des dispositions fiscales, peut vérifier à tout moment le processus de prise de décision, d'autorisation et de mise en œuvre.

Pour chaque opération, il existe un support documentaire adéquat afin de pouvoir procéder, à tout moment, à des contrôles qui certifient les caractéristiques et les raisons de l'opération et identifient qui a autorisé, réalisé, enregistré et vérifié l'opération elle-même.

Les représentants qui ont connaissance d'omissions, de falsifications ou de négligences sont tenus de signaler les faits à l'organisme de contrôle.

### 3.13) Protection de l'environnement

ICIS s'engage à prévenir, minimiser et surveiller les aspects qui ont un impact négatif sur l'environnement en opérant par une gestion responsable des ressources.

ICIS s'engage constamment à améliorer la performance énergétique et environnementale de ses processus grâce à l'amélioration de l'efficacité des processus, à l'utilisation de technologies innovantes et de produits respectueux de l'environnement et à la promotion d'une plus grande sensibilité environnementale des employés et de toutes les parties intéressées.

ICIS évalue les aspects/impacts environnementaux directs et indirects découlant de la production de produits et de services.

Cet examen est également effectué de manière préventive dans les phases de développement de nouvelles activités et produits en évaluant leur durabilité, leur cycle de vie et leur démantèlement futur, en fournissant une communication adéquate sur l'élimination du produit afin de minimiser l'impact environnemental.

## 4) PRINCIPES ÉTHIQUES DANS LES RELATIONS AVEC LE PERSONNEL

### 4.1) Sélection du personnel

La sélection du personnel s'effectue sur la base de procédures prédéfinies, approuvées par la Direction de l'Entreprise, visant à identifier pour chaque poste recherché le candidat objectivement le plus adapté, sans discrimination d'aucune sorte et dans le plein respect de l'égalité des chances.

Chaque candidat est parfaitement informé de l'organisation de l'entreprise et des particularités du poste pour lequel il est sélectionné.

Il est interdit aux employés de l'entreprise d'accepter ou de solliciter des promesses ou des paiements d'argent ou de biens ou d'avantages, des pressions ou des services de toute nature pouvant viser à favoriser l'embauche d'un travailleur en tant qu'employé ou son transfert ou sa promotion.

#### 4.2) Travail librement choisi et travail forcé

ICIS respecte le principe du travail librement choisi. ICIS vise à encourager et maintenir un environnement de travail positif, inspiré par la protection de la liberté, de la dignité et de l'inviolabilité de la personne.

L'ICIS interdit le recours à toutes les formes de travail forcé, y compris le travail en prison, le travail pour rembourser des dettes et le travail en servitude.

Les travailleurs ne sont pas tenus de laisser des cautions, des documents d'identité ou d'autres titres à l'Entreprise.

Les travailleurs sont libres de quitter leur emploi après le préavis prévu par leur contrat.

#### 4.3) Liberté d'association et négociation collective

ICIS respecte le droit des employés d'adhérer, de créer ou de ne pas adhérer à un syndicat sans crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement.

Lorsque les salariés sont représentés par un syndicat, ICIS s'engage à établir un dialogue constructif avec les représentants qu'ils ont librement choisis. L'entreprise s'engage à mener des négociations constructives et de bonne foi avec ces représentants et veille à ce que les représentants puissent communiquer avec les travailleurs sur le lieu de travail, y compris par le biais de réunions rémunérées conformément au statut des travailleurs.

Toutes les décisions et comportements envers les collaborateurs sont adoptés dans le respect de la réglementation et des conventions collectives en respect et en collaboration avec les représentants syndicaux.

#### 4.4) Travail des enfants

ICIS adhère aux lois et réglementations en vigueur régissant l'âge minimum des travailleurs.

L'entreprise interdit l'embauche de personnes de moins de 18 ans.

L'interdiction du travail des enfants par l'entreprise est conforme aux normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

ICIS demande à ses fournisseurs d'opérer dans le respect des normes fixées par l'OIT sous peine d'exclusion de la liste des fournisseurs agréés.

---

#### 4.5) Discrimination et égalité des chances

ICIS valorise tous les employés et leurs contributions et s'engage en faveur de l'égalité des chances et de l'intolérance à l'égard de la discrimination. ICIS s'engage à garantir des lieux de travail exempts de discrimination ou de harcèlement, qu'il soit physique ou verbal, fondé sur la race, le sexe, la couleur de peau, les origines nationales ou sociales, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, les opinions politiques et syndicales et toute autre situation protégée par les lois en vigueur. ICIS applique également le principe de non-discrimination à ceux qui occupent le rôle de représentants des travailleurs et à ceux qui signalent des problèmes internes.

ICIS s'engage à offrir l'égalité des chances en matière de travail et d'avancement professionnel à tous ses employés.

Le responsable de chaque bureau doit s'assurer que pour tous les aspects de la relation de travail, tels que l'embauche, la formation, la rémunération, les promotions, les transferts et la rupture de la relation elle-même, les employés sont traités d'une manière compatible avec leurs capacités à satisfaire aux exigences du emploi, en évitant toute forme de discrimination et, en particulier, toute discrimination fondée sur la race, le sexe, l'âge, la nationalité, la religion et les convictions personnelles.

#### 4.6) Formalisation de la relation de travail

Les relations de travail sont formalisées par un contrat régulier, rejetant toute forme de travail irrégulier. ICIS encourage une collaboration et une transparence maximales envers le nouvel employé, afin que ce dernier ait une conscience claire de la tâche qui lui est confiée.

ICIS applique le contrat en vigueur au niveau national en fonction du secteur à tous les travailleurs et remplit rigoureusement toutes les obligations établies entre employeur et employé en vertu de la sécurité sociale et du droit du travail.

ICIS n'a pas recours à des contrats à forfait, de sous-traitance, de télétravail, et à des programmes d'apprentissage qui n'ont pas de véritable intention de transmission de la connaissance ou d'offrir un emploi régulier.

#### 4.7) Horaires de travail et rémunération

ICIS fonctionne dans le plein respect des lois et autres réglementations en vigueur concernant les salaires, les heures supplémentaires, les avantages sociaux, les congés et les mesures disciplinaires.

Tous les travailleurs, avant d'être embauchés, reçoivent une information compréhensible et claire concernant la base et le calcul de leur salaire ainsi que les retenues applicables si nécessaires. Les travailleurs reçoivent une fiche de paie détaillée pour la période de paie concernée. Les salaires sont payés selon les modalités choisies par le travailleur (virement bancaire, chèque).

Aucune réduction de salaire n'est appliquée pour motif disciplinaire, sauf dans les cas prévus par les réglementations en vigueur.

Les congés et permissions peuvent être demandés par le personnel en contactant leurs responsables et en utilisant les modalités établies.

Les heures supplémentaires sont volontaires et ne peuvent excéder ce qui est prévu par la réglementation en vigueur. Les heures supplémentaires sont rémunérées avec les majorations prévues par les réglementations en vigueur. Les travailleurs ont la garantie des heures de repos et jours de repos hebdomadaire prévus.

---

ICIS offre aux employés des opportunités de développer leurs compétences et offre, lorsque cela est possible, des opportunités d'avancement et d'amélioration.

#### 4.8) Pratiques disciplinaires

L'ICIS s'engage à garantir que les châtiments corporels, la coercition mentale et physique et la violence verbale n'y soient pas pratiqués.

Pour les règles disciplinaires, il est fait référence à ce qui est contenu dans les réglementations en vigueur.

#### 4.9) Santé et sécurité au travail

ICIS n'accepte aucun compromis dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité de ses salariés sur le lieu de travail.

ICIS s'engage à promouvoir, diffuser et consolider la culture de santé et de sécurité au travail, à développer la sensibilisation aux risques chez tous les travailleurs et à œuvrer en permanence, notamment à travers des actions préventives, pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

ICIS, dans le strict respect de la réglementation en vigueur, s'engage à prévenir, réduire et surveiller tous les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et notamment éliminer les accidents et maladies professionnelles par la prévention des risques à la source, dans le choix des matériaux et des substances, dans l'identification et l'adoption des meilleures technologies et méthodes de travail disponibles et économiquement durables.

ICIS s'engage à garantir que les environnements et les systèmes de travail sont sûrs, confortables, propres et adaptés à l'exercice de l'activité.

ICIS fournit à tous les employés et à tous les niveaux des informations, une éducation et une formation pour pouvoir opérer de manière consciente et sûre.

ICIS exerce des responsabilités et des tâches clairement définies, au sein de l'organisation, en matière de santé et de sécurité au travail.

ICIS exige le respect strict et rigoureux des mesures de prévention des accidents de la part des tiers opérant dans l'usine et garantit qu'ils disposent des informations correctes en matière de sécurité afin qu'ils ne constituent pas un risque pour eux-mêmes et pour les autres travailleurs.

Pour la gestion des risques résiduels, ICIS élabore, met en œuvre, opérationnalise et met à jour des plans pour faire face aux urgences.

Tous les employés doivent respecter les objectifs et les programmes du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail et collaborer activement à la réalisation des contrôles nécessaires.

#### 4.10) Abus et harcèlement

L'Entreprise considère absolument inacceptable tout type de harcèlement ou de comportement indésirable, tel que ceux liés à la race, au sexe ou à d'autres caractéristiques personnelles, qui ont pour but et pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne à l'égard de laquelle un tel harcèlement ou abus, y compris la violence verbale, est absolument inacceptable, tant au sein qu'à l'extérieur du lieu de travail.

#### 4.11) Tabagisme, alcool et drogues sur le lieu de travail

Les salariés doivent œuvrer pour maintenir un environnement de travail décent, où la dignité de chacun est respectée.

Il est interdit de fumer sur les lieux de travail sauf dans les endroits expressément désignés à cet effet.

Tous les collaborateurs portent la plus grande attention au respect de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues de travail.

Les salariés ne doivent notamment pas travailler sous l’influence de l’alcool ou de drogues.

Il est également interdit de détenir et de transférer des substances stupéfiantes pour quelque raison que ce soit au cours du travail.

### 5) FONCTION DE CONTRÔLE DE L'APPLICATION DU CODE D'ÉTHIQUE

Chaque fonction de l'entreprise supervise et garantit le respect de ses actions et activités aux principes et règles de conduite du présent Code.

La Fonction de Contrôle représentée par la Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines est chargée de surveiller le fonctionnement et le respect des principes contenus dans le Code, leur mise à jour constante, de vérifier qu'ils sont diffusés à toutes les parties intéressées, et de la gestion des signalements et des plaintes.

### 6) VIOLATIONS DU CODE D'ÉTHIQUE

La violation des règles du présent Code, en plus d'entraîner l'application du système de sanctions selon la réglementation nationale applicable prévue, peut entraîner la perte de la relation fiduciaire d'ICIS avec le Représentant de l'Entreprise qui l'a commis, avec les conséquences juridiques sur la relation avec l'entreprise.

Le respect des règles du Code d'Éthique doit être considéré comme une partie essentielle des obligations contractuelles de tous les employés conformément à la réglementation en vigueur.

### 7) SIGNALEMENT DES VIOLATIONS DU CODE D'ÉTHIQUE

ICIS s'engage à respecter et à faire appliquer les règles incluses dans ce Code à travers des actions de supervision et de contrôle concernant la mise en œuvre du Code, également à travers l'acceptation de tous signalements et suggestions.

Les Représentants doivent signaler à la Fonction de Contrôle toutes les informations utiles concernant les éventuelles déficiences des contrôles, comportements suspects, etc., et modifier les systèmes de contrôle de leur fonction sur indication de la Fonction elle-même.

Toutes les parties intéressées peuvent signaler par écrit (également via l'adresse e-mail appropriée [ethnic.complaints@icis.eu](mailto:ethnic.complaints@icis.eu)) toute violation avérée ou violation présumée du Code d'Ethique de conduite à la Fonction de Contrôle (Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines), qui :

- prévoit une analyse du signalement, éventuellement en écoutant l'auteur et le responsable de la violation alléguée ;

- 
- agit de manière à protéger les lanceurs d'alerte contre tout type de représailles, c'est-à-dire un acte qui pourrait faire naître même le simple soupçon d'être une forme de discrimination ou de pénalisation ;
  - assure la confidentialité de l'identité du déclarant, sans préjudice des obligations légales ;
  - en cas de violation avérée du Code d'Éthique de conduite, définit les mesures à adopter selon la réglementation en vigueur et selon le système disciplinaire adopté par l'Entreprise.

#### 8) COMMUNICATION ET DIFFUSION DU CODE D'ÉTHIQUE

ICIS s'engage à promouvoir et garantir une connaissance adéquate du Code d'Ethique de conduite et à le diffuser, par tous les moyens jugés les plus appropriés (y compris via son site Internet) aux parties intéressées à travers des activités de communication spécifiques et adéquates.

Afin que chacun puisse conformer ses comportements à ceux décrits ici, ICIS assure un programme de formation adéquat et une sensibilisation continue aux valeurs et aux normes éthiques contenues dans le Code d'Ethique de conduite.