



Code Éthique

Groupe Ferrovie dello Stato Italiane

Sommaire

1. NOTRE VISION : OÙ SOUHAITONS-NOUS ALLER?	03	5.4 Relations avec les Collaborateurs du Groupe	23
2. NOS VALEURS FONDAMENTALES	05	5.5 Relations avec les Institutions Publiques, les Organismes, les Entités et les Représentants des salariés	31
3. NOS RESPONSABILITÉS COMMUNES	07	5.6 Relations avec les Fournisseurs et les Partenaires commerciaux	33
4. À QUI S'ADRESSE LE CODE ÉTHIQUE ?	10	5.7 Relations avec les Concurrents	36
5. NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LES PARTIES PRENANTES	13	5.8 Relations avec la Collectivité	37
5.1 Relations avec toutes les Parties Prenantes	15	6. SYSTÈME DE GESTION ET DE CONTRÔLE	38
5.2 Relations avec les Clients	18	7. SIGNALEMENTS	40
5.3 Relations avec les Actionnaires et le Marché	20		

1. NOTRE VISION : OÙ SOUHAITONS-NOUS ALLER ?

Le monde autour de nous est en mutation. Afin de poursuivre notre croissance et de toujours contribuer au développement et au bien-être des pays dans lesquels nous opérons, nous devons nous tourner vers l'avenir, comprendre les tendances et les forces qui façonneront notre entreprise dans les années à venir et réagir rapidement face aux enjeux. Demain se prépare aujourd'hui.

La « Vision » représente notre boussole, la perspective que nous devons viser.

La vision adoptée par le Groupe pour évoluer dans un contexte de mobilité

Se positionner comme l'entreprise-système offrant des services de mobilité et de logistique intégrés et durables, exploitant des infrastructures de transport en synergie, et créant ainsi de la valeur en Italie et à l'étranger.



PILIERS STRATÉGIQUES



Intégration modale
des passagers



Logistique intégrée



Infrastructure
intégrée



Développement
international



Numérique &
orientation client

2. NOS VALEURS FONDAMENTALES

Que sont les valeurs ? Il s'agit de convictions profondes guidant notre conduite. Chacun de nous possède ses propres valeurs qui l'inspirent au quotidien et tous ensemble, au sein de notre Groupe, nous avons un socle commun de valeurs fondamentales qui font de nous une partie intégrante de notre Entreprise.

L'ensemble de notre conduite devrait toujours s'inspirer de ces valeurs !

Nos valeurs fondamentales

Intégrité et honnêteté

Intégrité et honnêteté s'expriment lors de choix importants mais également dans les actions quotidiennes. Elles sont liées non seulement au respect des règles, qui en lui-même n'est pas suffisant, mais également à des comportements sincères, loyaux susceptibles de nous apaiser, même lorsque personne ne nous observe. Elles permettent d'agir correctement et de communiquer de façon claire et cohérente.

En cas de doute, interrogez-vous : ce comportement est-il légal ? Est-il éthique ? Que penseraient les autres de cette action ?

Responsabilité et conscience

La Responsabilité fait partie de notre ADN. C'est avoir conscience du rôle que chacun de nous joue à l'égard de ses clients, de ses collègues et des pays dans lesquels nous opérons. Nous tenons compte de la sécurité et de la valeur de nos Clients, de nous-même, des moyens et des infrastructures, de l'environnement et des collectivités pour lesquelles nous travaillons.

En cas de doute, interrogez-vous : si cela « m'appartenait », est-ce que je me comporterais de la sorte ? Est-ce que je garantis la sécurité maximale pour moi-même et ceux qui m'entourent ?

Passion

Nous sommes passionnés par notre métier même si nous avons conscience des efforts et des difficultés qui en découlent. Nous visons l'excellence et nous nous efforçons à faire de notre mieux et à nous améliorer dans le temps. Cela fait de nous - chaque jour - les meilleurs ambassadeurs du Groupe.

En cas de doute, interrogez-vous : qu'aurais-je pu faire de mieux ? Comment puis-je m'améliorer pour la prochaine fois ? Quelle est l'image que je donne de mon entreprise ?

Courage et autocritique

Les grandes innovations naissent du courage de changer et de l'intégration des différences au sein de l'entreprise. Nous visons toujours l'innovation, nous accueillons les idées différentes des nôtres et transformons les erreurs en opportunités de croissance et d'amélioration.

En cas de doute, demandez-vous : est-ce que je donne à ceux qui m'entourent la possibilité d'entreprendre ? Est-ce que j'accueille le changement comme un défi positif ?

Ouverture et respect

Être ouverts et respectueux signifie prendre en compte les différences comme une richesse et les accueillir comme encouragement à la créativité et l'opportunité de comprendre l'autre, que ce soit un collègue, un client ou n'importe qui d'autre. Ces valeurs sont le socle de l'égalité et de l'équité.

En cas de doute, demandez-vous : serais-je content d'être traité ainsi ? Me sentirais-je accepté ? Est-ce que j'accueille les idées des autres de façon respectueuse ? Suis-je juste ?

Esprit d'équipe

Chacun de nous fait partie d'une équipe capable de réaliser de grands défis en travaillant ensemble avec cohésion et intégration. Être une équipe signifie aussi créer un climat d'ouverture dans un esprit participatif et de feedback constructif, pour le bien-être commun.

En cas de doute, demandez-vous : Est-ce que je mets mes connaissances à disposition de l'équipe ? Est-ce que je collabore de façon ouverte ?

3. NOS RESPONSABILITÉS COMMUNES

Le Code Éthique, socle de nos valeurs communes, contient les règles minimales applicables et non dérogeables devant guider notre conduite et celle de nos parties prenantes.

Le Code a été adopté par les Sociétés du Groupe *, par décision des différents Conseils d'Administration, et s'applique dans tous les Pays où le Groupe opère et à tout niveau de l'Organisation.

Les valeurs et les normes de comportements contenues dans le Code reflètent notre engagement à faire en sorte que toute personne interne ou externe au Groupe agisse toujours dans le plus grand respect de la loi et des principes éthiques.

Le Code Éthique a été pensé afin que chacun d'entre nous puisse s'acquitter de ses tâches de la façon la plus conforme et puisse prendre les bonnes décisions pour nous-mêmes et pour notre Groupe.

Par conséquent, chaque Société du Groupe se doit de diffuser en interne et parmi ses salariés, le Code Éthique, ainsi que les valeurs et les principes qu'il contient.

* Par « Groupe », on entend FS Italiane S.p.a et les sociétés contrôlées directement ou indirectement, en Italie et à l'étranger.

Nos responsabilités communes

Que faire pour que le Code Éthique devienne notre « patrimoine commun » ?

- ✓ Lisez, comprenez et respectez les valeurs et les normes de comportement énoncées dans le Code Éthique, ainsi que les lois et les politiques d'entreprise applicables à votre travail.
- ✓ N'hésitez pas à demander conseil auprès du Comité Éthique, en cas de doute quant au contenu même du Code Éthique, ou de votre Responsable Direct, en cas de doute sur une politique d'entreprise ou encore si vous n'êtes pas sûr de savoir comment procéder dans une situation donnée.
- ✓ Signalez immédiatement tout manquement au Code Éthique ou à la loi, dont vous auriez connaissance.
- ✓ Soyez sincère et collaborez au maximum aux enquêtes internes ou externes dans lesquelles vous pourriez être impliqué(e).
- ✓ Participez aux initiatives de formation portant sur le Code Éthique ou sur la politique d'entreprise concernant votre poste.

Le Groupe ne saurait tolérer aucun manquement aux valeurs et aux contenus exprimés dans le Code Éthique. Il veille au respect de ce dernier et met en place des outils organisationnels permettant d'en prévenir la violation. La certitude d'agir au profit ou dans l'intérêt de notre Société ou du Groupe ne peut en aucun cas justifier l'adoption de comportements illégaux ou contraires aux valeurs et contenus du Code Éthique.

Le Code est un élément constitutif du Système de contrôle interne et de gestion des risques, du Modèle 231 et de tous les modèles de prévention des délits adoptés par les sociétés du Groupe.

Le Système de contrôle interne et de gestion des risques

Le système de contrôle interne et de gestion des risques est constitué d'un ensemble de règles, de procédures et de structures organisationnelles visant à permettre l'identification, l'évaluation, la gestion et le suivi des principaux risques en entreprise.

Il a pour objectif de contribuer à un développement de l'entreprise qui soit cohérent avec les objectifs de celle-ci, favoriser l'adoption de décisions avisées et assurer la sauvegarde des actifs, l'efficacité et la légalité des processus ainsi que la fiabilité des informations.

Modèle 231

Le Modèle 231 est le système de contrôle interne adopté par chaque Société afin de prévenir le risque que des infractions soient commises par des personnes opérant au sein ou au nom de la Société (Management, Salariés, Collaborateurs, etc.), dans l'intérêt ou à l'avantage de la Société elle-même.

L'adoption et la mise en œuvre effective du Modèle 231 est la condition essentielle permettant d'exclure la responsabilité administrative de l'entité conformément au Décret législatif n°231/2001.

4. À QUI S'ADRESSE LE CODE ÉTHIQUE ?

Le Code Éthique s'adresse aux membres des Organes Sociaux de l'ensemble des Sociétés du Groupe, au Management, au personnel et à tous ceux qui, directement ou indirectement, de manière permanente ou temporaire, instaurent des liens et des relations avec les sociétés du Groupe.

Le Code Éthique s'adresse aux membres des Organes Sociaux de l'ensemble des Sociétés du Groupe, au Management, au personnel et à tous ceux qui, directement ou indirectement, de manière permanente ou temporaire, instaurent des liens et des relations avec les sociétés du Groupe.

Destinataires



Les Organes Sociaux

Il appartient en premier lieu aux Organes Sociaux de concrétiser les valeurs et les normes de comportement du Code. En particulier, les Administrateurs de chaque Société du Groupe doivent s'inspirer des valeurs et des contenus du Code lorsqu'ils souhaitent fixer des objectifs, qu'ils proposent de réaliser des projets ou des investissements, mais également pour chacune des décisions ou actions liées à la gestion, aux actifs et aux aspects technologiques de l'entreprise, à la qualité du service clients, le profit des actionnaires, le bien-être des Salariés et de la Collectivité, l'environnement et les générations futures.



Le Management

De la même manière, le Management doit s'inspirer des valeurs du Code dans l'exercice de ses propres fonctions au sein même de l'entreprise, en renforçant ainsi la confiance, la cohésion et l'esprit de collaboration réciproque, et dans les relations avec les tiers.

Les Managers doivent concrétiser les valeurs du Code en encourageant, par leur conduite, la prise de conscience qu'agir de manière éthique est un élément essentiel de notre Groupe, et en veillant constamment à leur respect par les Collaborateurs.



Les Collaborateurs du Groupe

Nous sommes tous appelés à contribuer activement à l'application du Code, à proposer d'éventuelles améliorations et à signaler de potentiels manquements : nous devons avoir pleinement conscience des normes contenues dans le Code et, par la suite, adapter chacune de nos actions et de nos comportements aux valeurs de ces contenus. Le respect du Code Éthique fait partie intégrante de notre professionnalisme et constitue un élément indispensable de notre activité professionnelle.



Tiers

Le respect des valeurs et des contenus du Code Éthique ou de normes équivalentes constitue une condition préalable essentielle pour l'instauration ou la poursuite de toute relation avec le Groupe.

Valeur contractuelle et système disciplinaire



Valeur contractuelle du Code Éthique à l'égard du personnel

Le respect des règles contenues dans le Code Éthique fait partie intégrante des obligations contractuelles de tous les Collaborateurs du Groupe aux termes de l'article 2104 du Code civil italien, selon lequel « l'employeur fait preuve de la diligence exigée par la nature de la prestation due, par l'intérêt de l'entreprise et par celui supérieur de la production nationale.

Il doit également respecter les dispositions relatives au contrat de travail, y compris les règles disciplinaires, fixées par l'employeur et par ses supérieurs hiérarchiques ». Le Code Éthique fait partie intégrante de la relation individuelle de travail.

Chaque Société du Groupe évalue, sous l'angle disciplinaire, conformément aux dispositions en vigueur, les comportements contraires aux principes énoncés dans le Code Éthique, en appliquant, dans l'exercice de ses pouvoirs de chef d'entreprise, les sanctions justifiées en fonction de la gravité des faits reprochés, en agissant notamment en réparation du préjudice.



Valeur du Code d'Éthique à l'égard des tiers

Dans les relations avec les Tiers, chacun de nous, selon ses propres responsabilités, se doit de :

- Fournir une information adéquate sur les engagements et les obligations imposés par le Code ;
- Inviter au respect des obligations concernant directement l'activité des Tiers ;
- Prendre les actions appropriées en cas de non-respect de la part de tiers.

Par conséquent, les contrats conclus par les Sociétés du Groupe doivent prévoir l'acceptation par le cocontractant des principes du Code Éthique, sous réserve des règles impératives applicables au contrat.

La violation des principes prévus par le Code Éthique de la part de Tiers (Fournisseurs, Partenaires commerciaux, Auditeurs, Consultants et autres tiers dans le cadre de relations d'affaires) constituera un manquement contractuel donnant droit à la Société du Groupe d'obtenir réparation du préjudice présent et futur subi du fait de ce manquement et lui conférant la faculté de mettre fin au contrat.

5. NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LES PARTIES PRENANTES

Afin de contribuer à un développement réellement durable, que ce soit dans une dimension économique, sociale ou environnementale, nous analysons avec attention le contexte dans lequel nous opérons, en identifiant nos Parties Prenantes et en tenant compte de leurs attentes dans les processus décisionnels de l'entreprise.

Nous souhaitons en effet que nos activités puissent engendrer de la valeur ajoutée, en recherchant le meilleur équilibre possible parmi les différentes exigences.

Le Groupe FS participe au *Global Compact* des Nations Unies, une initiative volontaire de partage d'un ensemble de principes fondamentaux, relatifs aux droits humains, aux normes de travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption, qui visent à promouvoir les valeurs du développement durable.

À cet effet, le Groupe s'engage à informer ses propres parties prenantes sur les activités mises en œuvre ainsi que sur les résultats obtenus, à suivre les progrès dans l'atteinte des objectifs de développement durable et rendre compte publiquement de ses propres résultats, en prévoyant une amélioration continue des *performances*.

Par Parties Prenantes (ou porteurs d'intérêt) nous faisons référence généralement à une personne (ou à un groupe de personnes) qui, directement ou indirectement, peut influencer l'activité d'une entreprise ou être influencée par elle.

Diagramme des principales Parties Prenantes du Groupe Ferrovie dello Stato Italiane



Conscient de nos responsabilités en matière d'amélioration de la qualité de vie en collectivité, nous impliquons nos Parties Prenantes afin qu'elles participent, dans le respect du rôle de chacun, à la diffusion de la culture de la responsabilité et de la légalité, en partageant les fondements de nos actions, c'est-à-dire la lutte contre la corruption, la prévention des conflits d'intérêts, la promotion de la sécurité, la protection et l'amélioration de l'environnement, le respect de la loi et des valeurs démocratiques. Dans ce sens, nous opérons dans le cadre de référence de la Déclaration Universelle des Droits Humains des Nations Unies.



5.1 Relations avec toutes les Parties Prenantes

Certaines normes de conduite sont communes à de nombreuses Parties Prenantes.

Vous trouverez ci-dessous celles que le personnel doit adopter envers toutes les Parties Prenantes qu'il pourrait rencontrer prioritairement au sein du Groupe, et en règle générale, envers toutes les personnes avec lesquelles il sera amené à interagir.

Nous rejetons et nous luttons contre toute forme de corruption

Conscients du fait que nos actes conformes à la légalité et à l'intégrité se reflètent sur la réputation de chaque Société et sur celle du Groupe, et génèrent de la valeur, nous rejetons et luttons contre toute forme de corruption, à tout niveau, en Italie comme à l'étranger.

À ce titre, nous agissons conformément à la loi et prenons part activement à la diffusion d'une culture inspirée de principes d'intégrité et de transparence, notamment en collaborant activement à la prévention de tout acte ou comportement contraire aux principes mentionnés.

Nous collaborons activement à la prévention de n'importe quel acte ou comportement de corruption, d'abus, de mauvaise gestion, tout en respectant les règles de conduite et les mesures de contrôle définies au sein de chaque Société et au sein du Groupe et en veillant à leur mise en œuvre concrète et à leur application.

Nous gérons les cadeaux de façon réfléchie

Les cadeaux et toutes autres formes de bénéfices en nature ne sont autorisés que s'ils sont conformes à la politique de l'entreprise, de faible valeur, et peuvent être rattachés à des relations normales de courtoisie professionnelle ou commerciale et, dans tous les cas, ne sont pas de nature à porter préjudice ou affecter l'intégrité, l'autonomie, la réputation et l'impartialité des Collaborateurs. Ils ne doivent en aucun cas avoir pour finalité d'obtenir des avantages dus ou indus.

Nous nous engageons tous ensemble à ne pas verser ou promettre, accepter ou demander des cadeaux ou toute autre forme de bénéfice en nature, pour nous-mêmes ou pour d'autres, présentant des caractéristiques contraires à celles décrites ci-dessus.



5.1 Relations avec toutes les Parties Prenantes

Nous estimons que le respect de la Légalité et des Valeurs Démocratiques constitue un préalable non négociable

En matière de sécurité de l'exploitation, le Groupe s'engage en faveur d'une amélioration technologique continue et investit dans la formation de ses Collaborateurs pour le maintien des standards de sécurité les plus élevés. Investir dans le développement de la sécurité de l'exploitation constitue un principe incontournable de notre identité industrielle sur laquelle repose la confiance de nos Parties Prenantes. Cela contribue à renforcer notre réputation et augmente notre capacité à proposer des services de transport économiquement et socialement viables.

Nous estimons que le respect de la Légalité et des Valeurs Démocratiques constitue un préalable non négociable

Le respect de la Légimité et des Valeurs Démocratiques dicte nos actions.

À cette fin, nous nous engageons à ne mettre en place aucune forme de financement, direct ou indirect, et à ne favoriser d'aucune façon des groupes, des associations ou des personnes individuelles, qui poursuivent des objectifs illégaux ou qui ne seraient pas alignés avec les principes éthiques de notre Groupe.





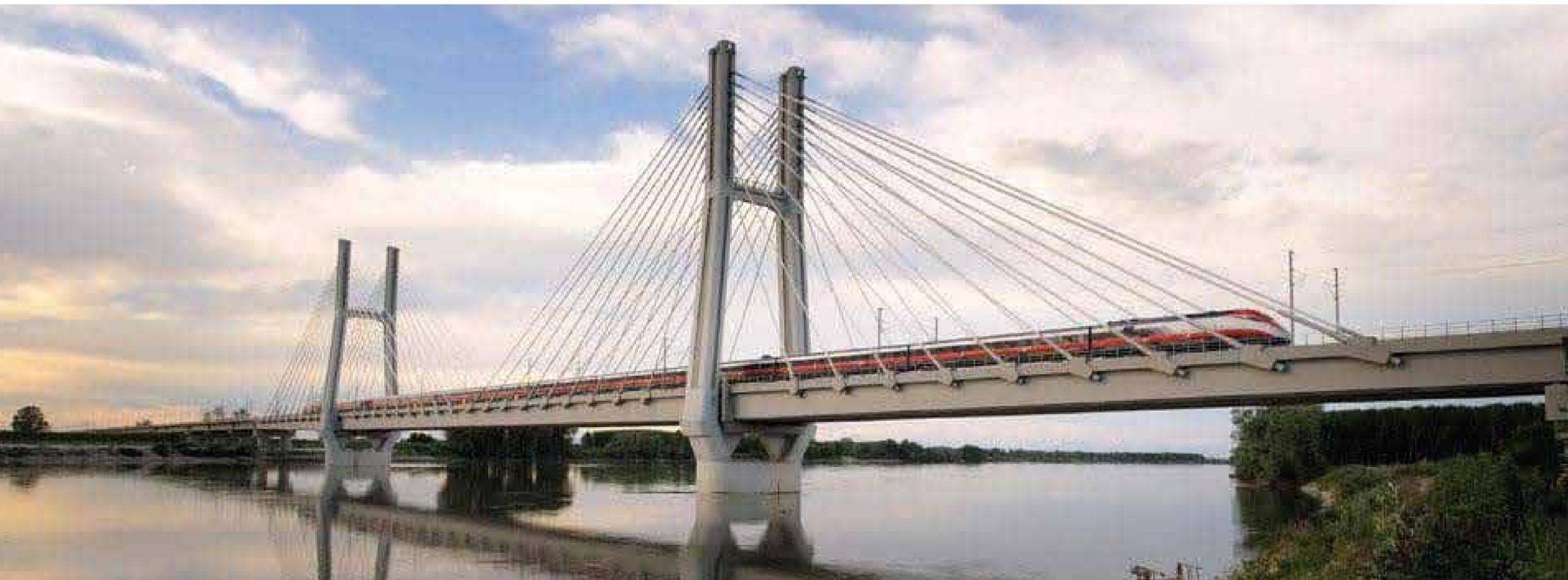
5.1 Relations avec toutes les Parties Prenantes

Nous protégeons et nous valorisons l'environnement dans lequel nous travaillons

Relations avec toutes les Parties Prenantes

- Optimisation des bénéfices environnementaux liés à la mise en place d'un système de mobilité collective de personnes par voie ferrée, routière, maritime ou par le biais d'autres moyens durables, ainsi que des systèmes de mobilité intégrée des marchandises ;
- Minimisation des impacts négatifs sur l'environnement.

Nous sommes déterminés à promouvoir cet engagement tout au long de la chaîne de valeur, y compris auprès de nos Fournisseurs et Clients, et également auprès de nos nombreuses Parties Prenantes.



5.2 Relations avec les clients

Les Clients représentent une ressource de première importance pour la prospérité du Groupe. Notre action, dans toutes ses manifestations, s'inspire donc constamment et fermement du principe même de *Customer centricity*.

Nous nous concentrons sur la qualité du service et sur l'écoute des Clients

Nous organisons nos comportements de façon à optimiser l'expérience du Client, en prenant soin aussi bien de la qualité du service rendu que de celle qui est réellement perçue, et en focalisant à chaque instant notre action sur la satisfaction de ses attentes. Pour atteindre de tels objectifs, nous nous engageons, en toutes circonstances, à faire de notre mieux pour répondre au mieux aux exigences des Clients.

Il est ainsi primordial, d'une part, de promouvoir le recours systématique à des outils de détection et d'analyse propres à la satisfaction client et centrés sur les meilleures méthodologies disponibles, et de l'autre, d'organiser son offre selon les critères qui valorisent le principe de l'intégration, en orientant la clientèle vers des solutions innovantes intermodales et multiservices. Notre attitude, et en particulier celle de notre personnel en première ligne, doit toujours être empreint d'exemplarité, de disponibilité, de courtoisie, d'efficacité et d'exhaustivité dans la communication des informations. Nous cherchons à transmettre en toutes circonstances, un message d'une grande fiabilité et professionnalisme.

Chacun de nos comportements doit être attentif et respectueux de toutes les formes de diversité, et ne doivent en aucun cas, même partiellement, être considérés comme discriminatoires.

Nous respectons le droit de la consommation

Le Groupe s'engage à respecter le droit de la consommation et en particulier à fournir, par le biais des canaux officiels de communication de chaque entreprise, des informations claires, correctes et exhaustives concernant la gamme des services offerts ; de s'en tenir à la vérité dans les communications publicitaires, afin de permettre aux Clients/Consommateurs de prendre des décisions avisées. Le Groupe s'engage également à respecter les obligations découlant des dispositions de référence en matière ferroviaire².

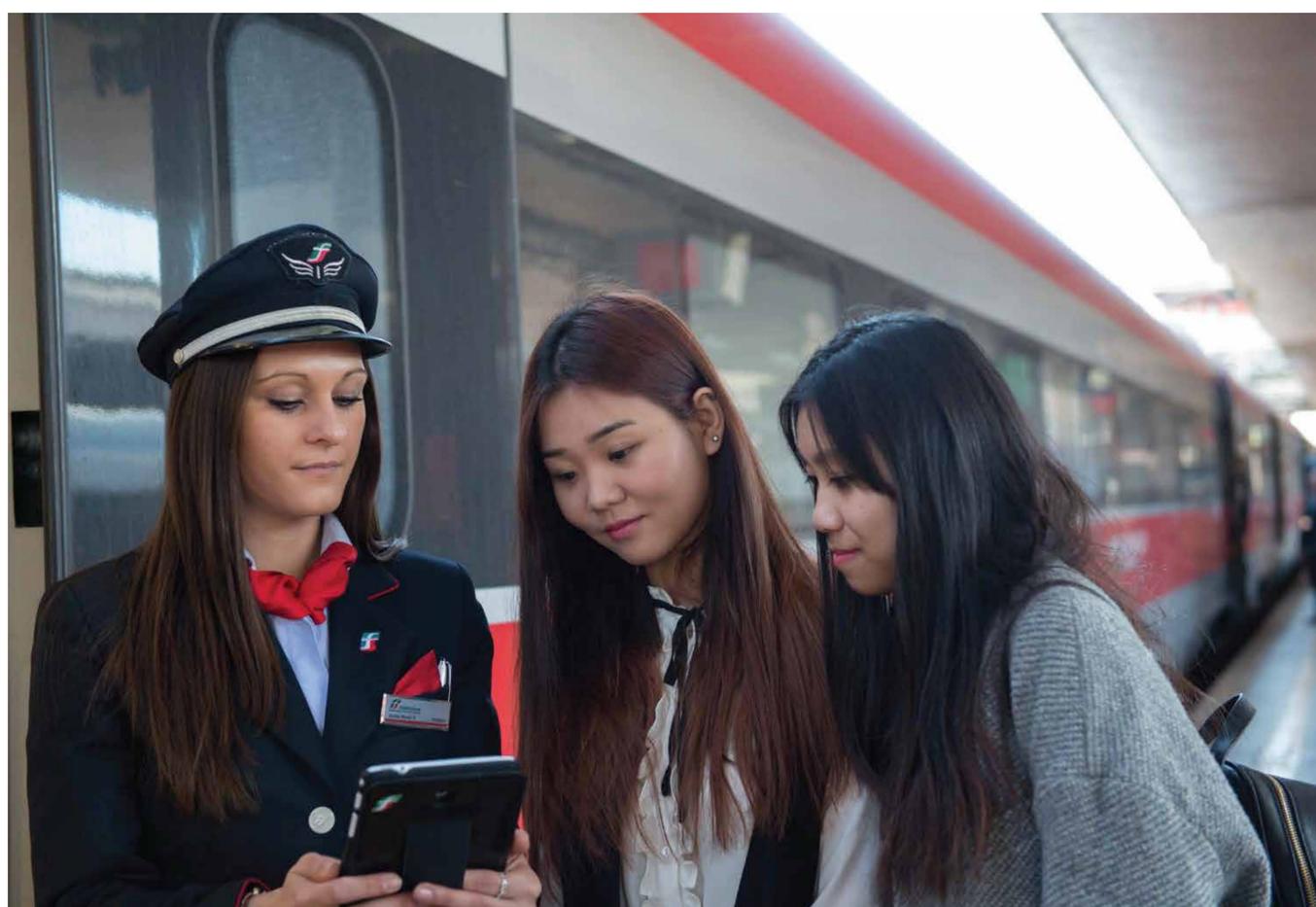
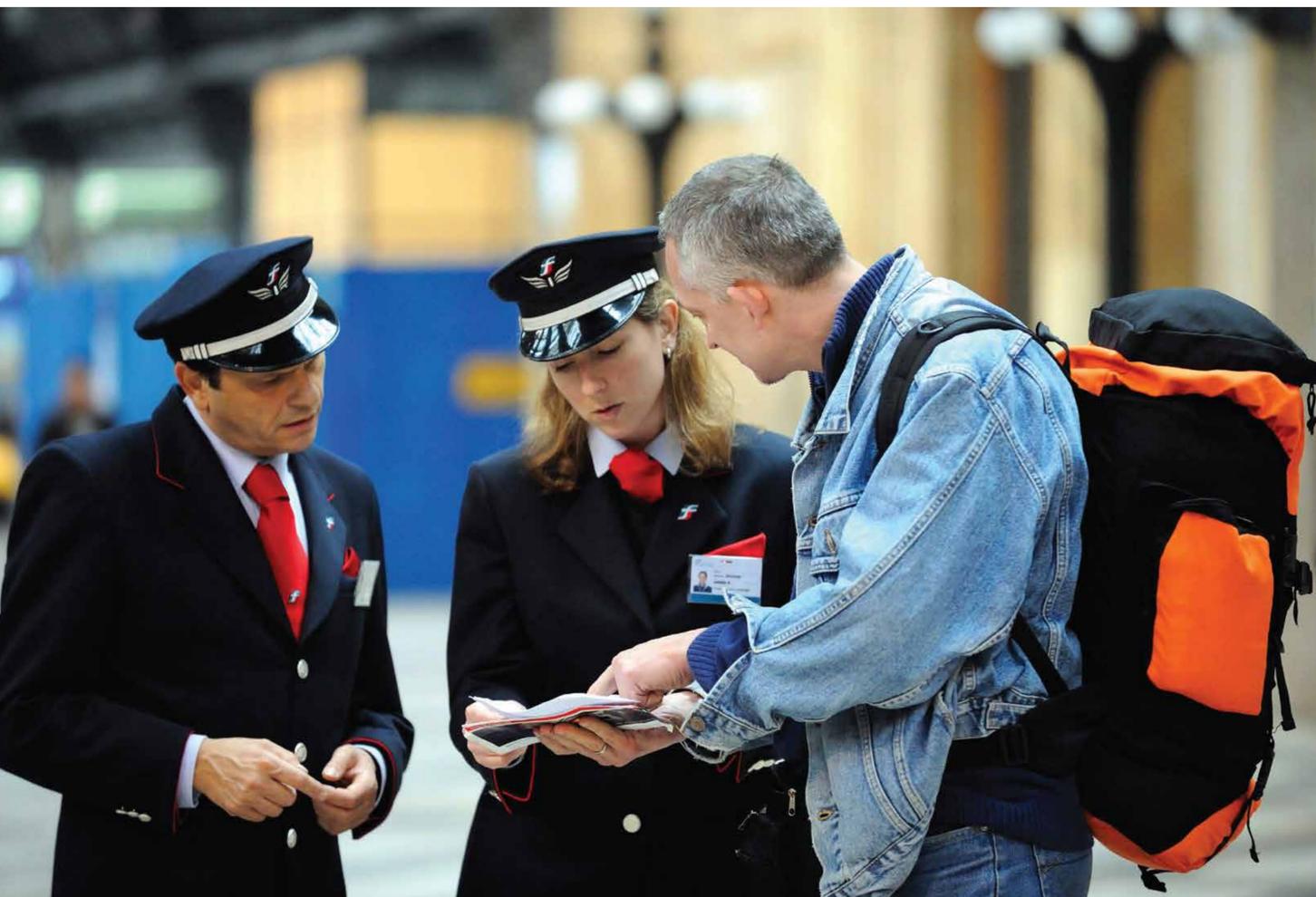


2. - Notamment, le règlement (CE) n° 1371/2007 sur les droits et obligations des voyageurs ferroviaires.

- Règlement (UE) n° 181/2011 concernant les droits des passagers dans le transport par autobus et autocar.

- Décret législatif n° 206 du 6 septembre 2005 - Code de la consommation.

Le succès d'une entreprise dépend également de la consolidation de sa propre réputation et le renforcement de sa propre marque. La construction d'une relation fondée sur une réelle confiance avec le Client en constitue un fondement incontournable.





5.3 Relations avec les Actionnaires et le Marché

Notre principal engagement vis-à-vis des Actionnaires et du Marché, catégories qui comprennent à la fois les Actionnaires - publics ou privés - et les investisseurs institutionnels et privés, est de créer de la « valeur » dans son sens le plus large, incluant non seulement la dimension économique-financière, mais aussi la dimension sociale et environnementale, afin de construire un système de développement durable à moyen et à long terme.

Nous nous inspirons des standards les plus élevés en matière de transparence et de loyauté

Nous adoptons un système de gouvernance d'entreprise inspiré des standards les plus élevés en matière de transparence et de gestion d'une entreprise. Ce système de gouvernance d'entreprise est aligné sur les meilleures pratiques du marché.

Notre système de gouvernance d'entreprise, outre le fait de constituer un outil indispensable pour la gestion et le contrôle de l'entreprise, représente un facteur compétitif d'une importance croissante dans le cadre de l'optimisation du Groupe.

Dans la gestion des activités, nous nous abstenons de prendre des décisions ou de réaliser des actes en conflit avec les intérêts du Groupe. Il en va de notre responsabilité de signaler, selon les procédures en vigueur, les situations contraires à ce qui vient d'être énoncé.

Nous diffusons la culture du contrôle interne et celle de la gestion des risques

Nous croyons en l'importance de la culture du contrôle interne et de la gestion des risques qui favorise l'adoption de décisions éclairées et qui concourt à assurer la protection des actifs de la Société, l'efficacité des processus d'entreprise, la fiabilité de l'information financière, le respect des lois et règlements ainsi que des statuts et procédures internes. Afin de poursuivre de tels objectifs, nous nous sommes dotés d'un ensemble d'outils, d'activités, de procédures et de structures organisationnelles destinés à permettre l'évaluation, la gestion, et le suivi des principaux risques auxquels le Groupe est exposé. Dans le cadre de leurs fonctions et de leurs compétences, les membres du Conseil d'Administration, des Collèges des commissaires aux comptes, d'autres organes ou fonctions de contrôle, le *Management* et les Salariés sont tenus de participer à la mise en œuvre d'un système de contrôle d'entreprise efficace.



5.3 Relations avec les Actionnaires et le Marché

Nous gérons la diffusion des informations de la Société et les écritures comptables avec responsabilité et transparence

Nous agissons en totale transparence, en adoptant les procédures adéquates pour garantir l'exhaustivité, l'exactitude, la véracité des communications liées à la société (états financiers, rapports périodiques, documents de référence etc.) et pour prévenir la commission de délits liés aux sociétés³ (tels que les fausses communications d'entreprise, les obstacles à l'exercice des fonctions des autorités de contrôle etc.) ainsi que des abus de marché⁴ (*insider training, manipulation de marché, etc.*).

La communication externe d'informations liées au Groupe ne peut être réalisée que par des structures compétentes, et ce afin d'en garantir la diffusion correcte. Chacun de nous est tenu de collaborer, dans le cadre de ses compétences, afin que tout acte puisse être comptabilisé correctement en temps utile. Pour chaque opération, nous conservons tous les documents afférents à l'activité en question permettant de garder une trace comptable, une identification des différents niveaux de responsabilité, la reconstitution exacte des opérations avec les vérifications correspondantes.

Nous agissons afin de garantir que les actifs, les biens, les crédits et les actions soient évalués correctement, à leur juste valeur, ni plus, ni moins

Nous protégeons les informations privilégiées

La protection des données constitue un principe fondamental pour le Groupe. Pour cette raison, il est de notre devoir d'adopter des comportements attentifs et responsables concernant la gestion des données sensibles de l'entreprise. Cela concerne particulièrement les Collaborateurs ayant accès à des activités price sensitive, c'est-à-dire les personnes en mesure de modifier les décisions de l'investisseur tout en respectant les règles adoptées par le Groupe. Nous respectons les obligations du marché concernant la divulgation des informations privilégiées. Les informations privilégiées peuvent être diffusées dans le respect des délais accordés et dans le respect des dispositions en vigueur (communiqués de presse, publications sur le site etc.) uniquement par les services expressément autorisés dans les règlements et procédures internes.

3. - Fausses communications d'entreprise aux termes de l'article 2621 du code civil.

- Fausses communications d'entreprise des sociétés cotées aux termes de l'article 2622 du code civil.

- Falsification de prospectus aux termes de l'article 173-bis du décret législatif n° 58 du 24 février 1998.

- Délit d'entrave à l'exercice des fonctions des autorités publiques de contrôle conformément à l'article 2638 du code civil.

4. - L'expression insider trading fait référence au délit d'initié visé à l'article 184 du décret législatif n° 58 du 24 février 1998.

- Délit de manipulation de marché conformément à l'article 185 du décret législatif n° 58 du 24 février 1998.

- Règlement (UE) n° 596/2014 sur les abus de marché.

Le terme « information privilégiée » désigne une information présentant un caractère spécifique, qui n'a jamais été rendue publique et concernant directement ou indirectement Ferrovie dello Stato Italiane ou les Sociétés contrôlées par le Groupe, ou bien encore d'éventuels instruments financiers cotés en Bourse, et qui, si cette information était rendue publique, pourrait avoir un effet significatif sur le prix de ces instruments.

Ce sont des informations qui, en cas de diffusion, pourraient influencer le comportement des opérateurs financiers et par conséquent également celui des titres cotés (ex : l'entrée ou le retrait des secteurs d'activité, l'achat ou la cession de participations, de branches d'entreprise, les opérations de fusion et de cession, les données prévisionnelles et comptables périodiques d'un montant ou d'une nature significatif, la nomination ou la démission de membres des CA, etc.).

Le terme « information confidentielle » désigne dans ce domaine chaque information relative à l'entreprise, à caractère confidentiel, et concernant directement Ferrovie dello Stato Italiane ou les Sociétés contrôlées par le Groupe ou bien encore d'éventuels titres cotés en Bourse, et qui ne présente pas encore les caractéristiques d'une information privilégiée.

QUE FAIRE SI



Chacun de nous doit s'efforcer de ne pas diffuser d'informations privilégiées ou susceptibles d'être considérées comme telles auprès de tiers, y compris des amis, la famille ou d'anciens collègues, de ne pas communiquer ces données dans des lieux publics où d'autres personnes seraient amenées à les entendre et à ne pas travailler sur des documents confidentiels dans des lieux publics ou des tiers pourraient en prendre connaissance. Ces données peuvent être communiquées avec des collègues ou des tiers uniquement si cela s'avère nécessaire au déroulement des activités professionnelles et dans le strict respect de la politique d'entreprise en la matière.

Nous n'achetons ni ne vendons les titres d'une entreprise, y compris la nôtre, sur la base des informations price sensitive non publiques dont nous aurions eu connaissance dans le cadre de notre activité professionnelle, de relations d'affaires, lors de discussions avec nos Clients, Fournisseurs ou Partenaires commerciaux, et nous ne partageons pas ces informations avec les autres.



5.4 Relations avec les Collaborateurs du Groupe

Les Collaborateurs du Groupe constituent son plus grand patrimoine : elles en font la force, l'efficacité, l'intelligence, la réputation et une garantie pour l'avenir. Le Groupe peut remplir sa mission uniquement si ses Collaborateurs s'impliquent, protègent et promeuvent, à tous les niveaux, le travail d'équipe, le respect de la diversité et le partage des objectifs.

La relation entre l'entreprise et ses Collaborateurs est fondée sur un engagement réciproque pour le bien-être de tous ceux qui y travaillent.



Groupe



Collaborateurs

Chacun de nous s'engage au quotidien, de manière cohérente, en toute transparence et avec respect, à mettre en pratique les valeurs et les contenus de notre Code Éthique, tout en sachant que dans un marché responsable et sérieux, la concurrence doit être intègre.

La réputation et l'image du Groupe qui en découlent constituent des atouts indispensables à préserver et à valoriser par le biais de nos comportements quotidiens. L'intégrité est une de nos valeurs principales et est aussi la plus grande garantie de l'engagement citoyen de notre Groupe qui constitue également un fondement essentiel pour être fiables, crédibles et permettre notre succès. L'intégrité doit imprégner les actions quotidiennes de chacun, telle une boussole morale qui indiquerait la bonne direction à suivre dans le respect de la Loi et de nos valeurs.

Nous favorisons une communication claire et ouverte

Une communication claire et ouverte entre les Collaborateurs du Groupe et avec nos interlocuteurs garantit l'efficacité des relations professionnelles. C'est dans cette perspective que le Management joue un rôle crucial : il donne à chaque équipe, au travers de réunions ou de rencontres, des informations concernant les stratégies commerciales de référence, les objectifs à long terme et les priorités à court terme nécessaires pour mener à bien les activités avec une vision d'ensemble bien précise.

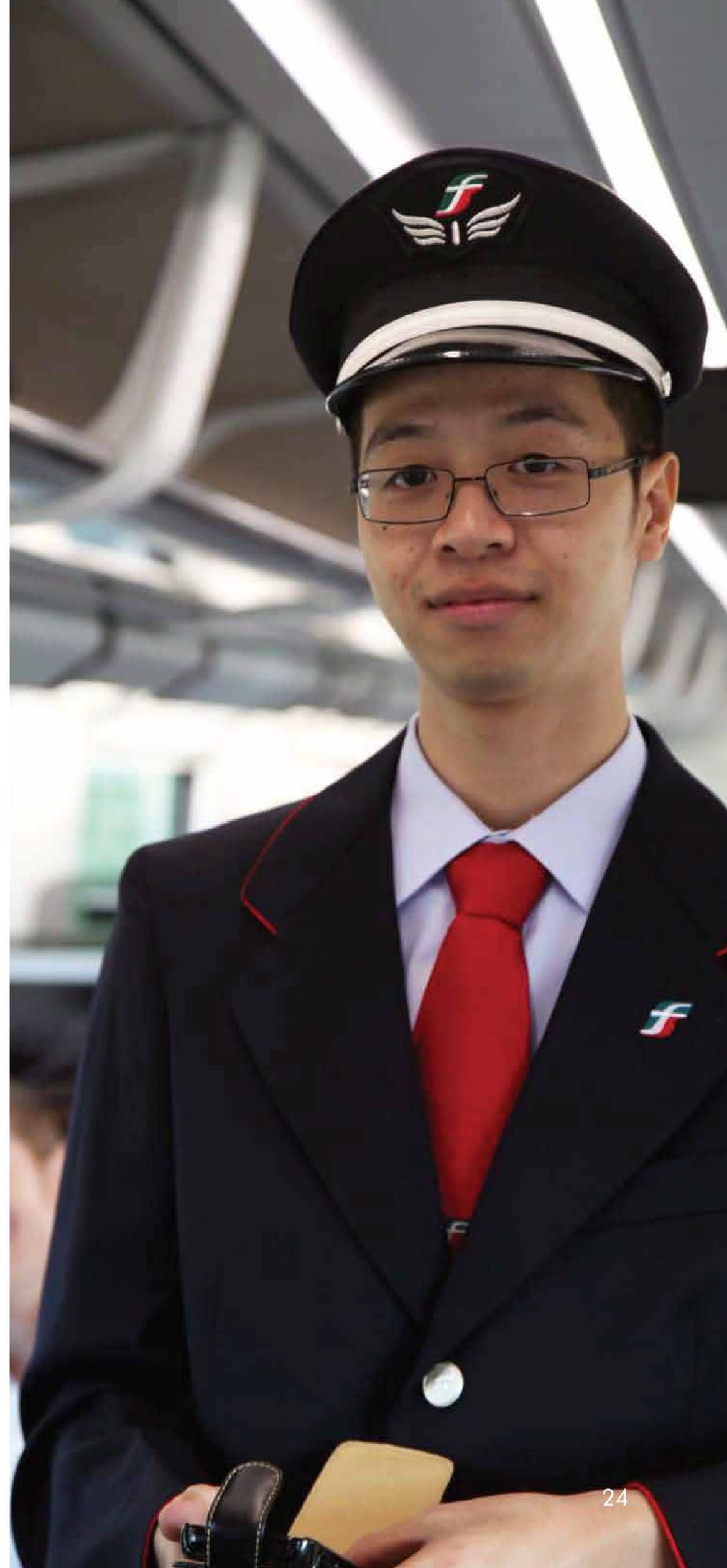
Le Groupe, quant à lui, fournit en temps utile les informations relatives aux activités de l'entreprise par le biais des canaux de communication interne et favorise le dialogue ouvert entre les managers et leurs propres équipes par le biais de formations dédiées.

Reconnaissons et encourageons la diversité

Le Groupe considère la diversité comme une richesse devant être reconnue et renforcée. Nous nous engageons à accueillir les différences comme une valeur ajoutée en créant des environnements de travail ouverts et en favorisant l'intégration de tous.

Nous considérons la reconnaissance et la promotion de la diversité que chaque individu représente comme une source de bien-être organisationnel et un avantage compétitif pour l'entreprise. Nous considérons en effet que la valorisation des différences est une source d'innovation et de créativité, de compétences relationnelles avec les clients et de compréhension du marché, un moyen d'attirer et de valoriser les talents, ainsi qu'une opportunité de préserver et de faire croître le savoir-faire de l'entreprise.

Pour ces raisons, nous nous assurons que les décisions relatives au recrutement, à la sélection, à l'embauche, à l'accès à la formation, au développement et à l'avancement de carrière, à la rémunération, soient fondées sur le mérite et sur les compétences, et sont exemptes de toute forme de discrimination.

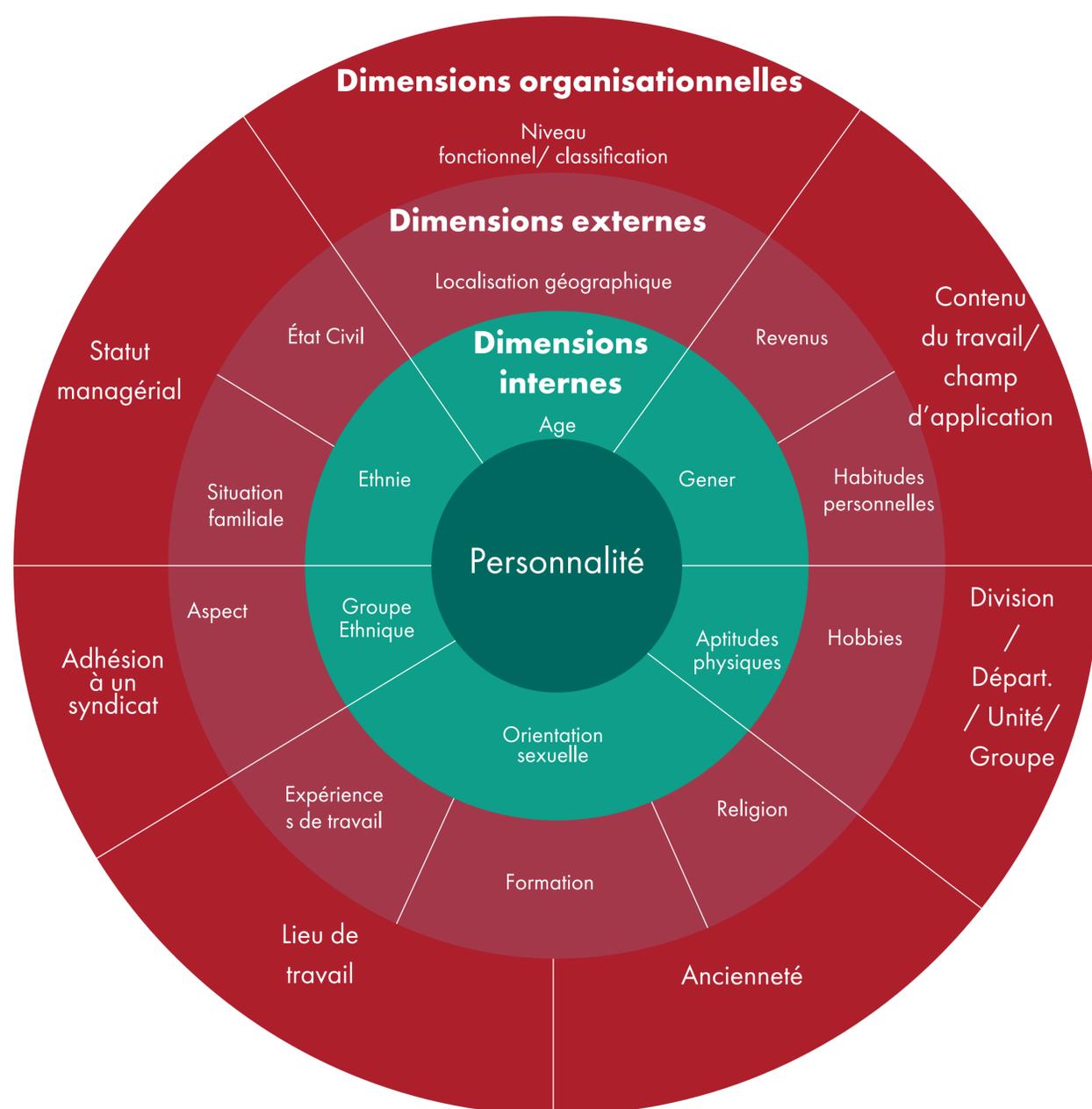


5.4 Relations avec les Collaborateurs du Groupe

Quelles diversités ?

La reconnaissance de la diversité et la non-discrimination se reflète dans tous les aspects de nos activités quotidiennes et dans toute occasion de relation avec autrui.

Nous demandons à tous les acteurs du *Top Management*, au *Management* et à chacun d'entre nous de toujours agir dans le respect de tous, sans aucune discrimination.



La diversité peut être liée à des facteurs visibles (par exemple, le genre, l'âge, etc.) et invisibles (par exemple, l'éducation, l'état civil). Elle peut concerner des dimensions internes, externes et organisationnelles.

Force est de reconnaître que chacun de nous est le fruit d'un mélange de diversités qui le rend unique.

L'objectif du *Management* de la diversité est de valoriser et d'utiliser sans réserve la contribution que chaque salarié peut apporter pour atteindre les objectifs de l'entreprise et adapter au mieux l'organisation face aux défis et à l'incertitude provenant du marché en général.

5.4 Relations avec les Collaborateurs du Groupe

Comment devons-nous faire pour promouvoir la diversité ?

RESPECTONS

les droits et la dignité de nos collègues ;

ADRESSONS-NOUS

toujours à nos interlocuteurs avec respect et courtoisie ;

POSONS-NOUS LA QUESTION

de savoir si les impressions que nous avons de nos interlocuteurs sont basées sur des faits objectifs ou si elles sont influencées par des stéréotypes ou des préjugés ;

NE PERMETTONS PAS

que des facteurs tels que le genre, l'âge, l'ethnie, la religion, l'origine, l'orientation sexuelle, l'état civil ou le handicap influencent notre jugement ;

Nous agissons avec équité et fondons nos décisions sur la reconnaissance du mérite

Notre Groupe, lors des phases de recrutement, de sélection et d'embauche, d'accès à la formation et lors des évolutions de carrière et de rémunération, garantit l'équité pour tous les individus concernés. Le Groupe évalue les performances individuelles en tenant compte non seulement du « résultat » obtenu, mais également « de la façon dont ces objectifs ont été réalisés, en privilégiant l'intégrité, la passion et la capacité à innover. Le processus de gestion de la performance est un élément fondamental de la relation entre le manager et sa propre équipe et se déploie au travers de retours périodiques et constructifs.

Nous adoptons des mesures appropriées afin d'éviter tout type de favoritisme ou toute forme de clientélisme.

Afin d'être impartiaux, nous considérons que les liens de parenté, d'affinité ou autres liens d'amitié sont considérés comme peu souhaitables sur le lieu de travail.

Nous valorisons les compétences et le savoir-faire de l'entreprise

Notre savoir-faire, en particulier le savoir-faire technique de nos métiers de référence, est rare et précieux, et doit par conséquent être reconnu, protégé et diffusé. Le Groupe s'engage à prendre soin et à valoriser ses Collaborateurs, en favorisant le développement humain et professionnel et en mettant en place des initiatives pour développer leurs capacités et compétences en accord avec les aptitudes et les talents de chacun. C'est dans cette optique que la formation joue un rôle fondamental, sous toutes ses déclinaisons, comme un outil de développement de la valeur professionnelle de chacun. D'autre part, chacun de nous a pour mission de transmettre son propre savoir-faire à ses collègues en facilitant la diffusion des connaissances et en accompagnant, en particulier les plus jeunes, dans la construction de leur expérience professionnelle. La valeur du partage d'informations et de la transmission de ses connaissances devrait être à la base des comportements de chacun.

Nous créons des environnements de travail respectueux et collaboratifs et réprimons tout type de harcèlement

Nous croyons dans la force de la collaboration effective entre les Collaborateurs en prenant en considération le fait que, pour contribuer au succès d'une entreprise, au-delà de la valeur individuelle, il est fondamental de travailler en équipe avec ambition, loyauté et respect, ainsi qu'avec une forte cohésion. Notre Groupe préserve les Collaborateurs victimes de violences psychologiques et lutte contre tout type de comportement ou d'attitude discriminatoire ou portant atteinte à une personne, à ses convictions ou bien à ses préférences.

Le harcèlement

Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, parfois explicites et manifestes, parfois plus subtiles et cachées.

Voici quelques exemples de comportements pouvant être assimilés à du harcèlement :

- Avances non désirées ;
- Exposition ou diffusion (y compris via les réseaux sociaux) de contenu offensant ou relatif à la vie privée d'autrui (par exemple, des photos et des vidéos) ;
- Insultes, intimidations par des actes ou des paroles agressifs, plaisanteries désobligeantes ou gestes déplacés ;
- Comportement physique ou verbal désagréable (y compris en relation avec la nationalité, l'ethnie, l'origine, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil ou le handicap) ;
- Abus de pouvoir ou d'autorité ;
- Toute forme de violence sur le lieu de travail.

QUE FAIRE SI



Si vous êtes victime de harcèlement ou si vous avez assisté à un comportement violent ou discriminatoire, adressez-vous à votre Responsable hiérarchique, à votre Responsable des Ressources Humaines ou au Comité Éthique.

Nous encourageons le bien-être dans l'entreprise, et nous instaurons les plus hauts standards de santé et de sécurité au travail

Le Groupe favorise les politiques destinées au bien-être psychologique et physique du personnel, en mettant en avant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour le Groupe, être socialement responsable signifie non seulement satisfaire les obligations réglementaires dans le domaine de la santé et de la sécurité, mais également aller au-delà, en investissant en faveur d'une amélioration constante des actions organisationnelles et de prévention pour la promotion du bien-être dans l'organisation.

Dans le cadre de ses responsabilités, le Groupe, s'engage à assurer une amélioration constante en matière de santé et de sécurité sur les lieux de travail ; le respect des dispositions légales au travers d'une gestion intégrée de la prévention ; une mise à jour continue des mesures de protection selon des standards qualitatifs ; un test de performance permanent reprenant les meilleures expériences et surtout à travers l'exemple, jour après jour, de comportements sûrs.

La santé et la sécurité des Collaborateurs constituent depuis toujours un élément distinctif du patrimoine historique et professionnel du Groupe et sont des valeurs intrinsèquement connectées au défi de l'innovation.

La valeur de la santé et de la sécurité engage chacun de nous et guide nos décisions et les règles avec lesquelles nous gérons les processus productifs, et avec lesquelles nous travaillons au quotidien. Les Collaborateurs sont toujours plus impliqués, par le biais de formations, mises à jour de manière continue, dans les activités de prévention et de promotion, dans la participation à la définition des mesures de prévention, avec l'entière responsabilité de leur mise en œuvre.

Nous refusons le travail forcé

Dans chaque pays dans lequel nous opérons, nous refusons fermement le travail forcé, mais aussi et surtout le travail des mineurs, nous ne tolérons aucune forme de travail illégal et nous nous engageons à garantir une rémunération fondée sur la réglementation applicable et équitable, basée sur des critères de mérite et de compétences, sans aucune discrimination.

L'alcool et les stupéfiants sont interdits sur le lieu de travail

Il est interdit, durant les horaires de travail et sur le lieu de travail, d'exercer son activité sous l'effet de substances alcoolisées ou psychotropes, d'en consommer ou d'en proposer.

Nous respectons le patrimoine de l'entreprise

Nous respectons, protégeons et préservons les valeurs et les biens, même non-matériels, de notre Groupe, conformément aux procédures en vigueur. Nous n'utilisons aucune ressource, bien ou matériaux appartenant au Groupe pour des finalités autres que des finalités professionnelles et signalons tout comportement qui nous paraît suspect.

5. Riferimento al D.lgs. n. 81/2008.



Nous évitons et nous faisons face aux conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts peuvent naître lorsque des intérêts personnels, familiaux ou autres sont en conflit avec les intérêts du Groupe. Nous pouvons éviter un conflit d'intérêts en étant conscients des risques et en prenant les précautions nécessaires.

En règle générale, nous devons éviter les situations dans lesquelles les intérêts personnels, les activités externes, les intérêts financiers ou les connaissances sont en conflit avec les intérêts du Groupe. Nous devons nous abstenir de prendre des décisions ou d'effectuer des activités en conflit avec les intérêts du Groupe et qui seraient incompatibles avec les obligations à sa charge. Enfin, nous ne pouvons accepter, dans ses relations d'affaires, qu'un collaborateur agissant au nom ou pour le compte de l'entreprise soit influencé, par des considérations personnelles ou relationnelles.

Les cas de conflits d'intérêts les plus fréquents apparaissent lorsqu'un salarié est en mesure d'attribuer un contrat, d'embaucher du personnel, a accès à des informations intéressantes les marchés financiers ou bien dans le cas où celui-ci recevrait une offre d'emploi de la part d'un concurrent.

Voici quelques exemples, non exhaustifs, de potentiels conflits d'intérêts :

- Détenir des intérêts économiques et financiers (en tant que propriétaire ou associé) directement ou par l'intermédiaire de nos Fournisseurs, Clients * et Concurrents ;
- Utiliser sa propre position au sein de la Société ou les informations recueillies dans le cadre de son emploi de façon à créer un conflit entre ses propres intérêts et les intérêts de l'entreprise ;
- Exercer des activités professionnelles comportant des responsabilités de direction ou managériales, auprès de Clients *, Fournisseurs ou Concurrents ;
- Acquérir ou vendre des produits financiers de sociétés du Groupe ou de sociétés externes lorsque, au regard des fonctions exercées, il est possible d'avoir connaissance d'informations tarifaires sensibles qui ne sont pas communiquées publiquement.

** à l'exception des utilisateurs des services de transport de passagers.*

QUE FAIRE SI



Dans le cas où nous serions amenés à connaître ou nous retrouver face à des situations de potentiels conflits d'intérêts, nous sommes tenus d'en informer sans délai nos Responsables ou le Comité Éthique de la Société de façon à évaluer l'existence du conflit et afin de pouvoir fournir des conseils ou des actions à entreprendre dans le respect des procédures en vigueur.

Protégeons la vie privée

Notre Groupe s'engage à protéger les données et les informations relatives à son personnel et fournies directement par les personnes concernées ou bien acquises en interne ou à l'extérieur du Groupe. Nous appliquons une politique et des procédures spécifiques en matière de protection des données et des informations afin d'éviter toute utilisation abusive.

Chacun de nous est appelé à respecter les règles⁶ et les dispositions de l'entreprise en vigueur dans la mesure où nous intervenons dans le traitement des informations et des données personnelles contenues dans les banques de données et dans les fichiers de notre Groupe.

Nous reconnaissons la valeur et la nature sensible des relations avec les canaux d'information et de l'utilisation des réseaux sociaux

La communication externe de données et d'informations concernant notre Groupe, dans la presse et au travers de tout autre canal d'information est gérée selon les règles du Groupe. Les relations avec les médias doivent être transparentes et cohérentes avec la politique interne afin de garantir une protection maximale de l'image et de la marque du Groupe.

Le Groupe reconnaît le rôle des réseaux sociaux en tant que technologies de communication conçues pour l'interaction sociale et de collaboration, principalement à des fins de partage et de promotion des idées et des contenus.

Chacun de nous s'engage à utiliser ces instruments, dans le respect des règles du Groupe en respectant le principe de loyauté, en s'abstenant de diffuser en ligne des informations confidentielles, c'est-à-dire publier des commentaires ou des opinions qui pourraient avoir des effets négatifs sur la réputation et sur la sécurité de l'entreprise causant le cas échéant un préjudice financier et d'image à notre Groupe.

Protégeons les informations du Groupe

La confidentialité est un principe fondamental mis en place pour protéger notre Groupe. Chacun d'entre nous, des Organes Sociaux, au Management en passant par l'ensemble des Collaborateurs, nous engageons à respecter ce principe, au sein de chaque Société, même après la cessation de la relation de travail. En particulier, chacun d'entre nous doit garantir la confidentialité des informations, documents et données dont il a eu connaissance au cours de son activité professionnelle et qui seraient considérés comme propriété du Groupe et ne pouvant, par conséquent, être utilisés pour d'autres fins que celles auxquelles ils étaient destinés, sans autorisation spécifique.

Nous accordons une attention particulière à ne pas divulguer d'informations confidentielles dans des lieux publics ou des tiers pourraient entendre, et à ne pas travailler sur des documents confidentiels dans des lieux publics où des tiers pourraient les consulter. Nous communiquons sur les informations confidentielles uniquement si elles sont pertinentes avec notre activité professionnelle et que cela est conforme aux règles du Groupe.

Protégeons l'image du Groupe

Nous gérons de manière responsable les relations avec les organes d'information et l'utilisation des médias sociaux, en étant conscients de leur valeur et de leur complexité.

Chacun de nous s'engage quotidiennement, que ce soit dans un contexte professionnel ou bien en-dehors, à préserver l'image du Groupe auprès de la Collectivité.

Nous nous abstenons de tenir des comportements ou de faire des déclarations qui pourraient nuire au Groupe ou en discréditer la réputation.

6. Référence au Règlement UE n° 679/2016.



5.5 Relations avec les Institutions Publiques, les Organismes, les Administrations et les Représentants du Personnel

Les relations avec les Institutions, les Organismes, les Administrations, les Représentants du Personnel, ainsi que les Acteurs Publics et Privés, nationaux et étrangers, qui représentent le Groupe, sont régies par les principes d'impartialité, d'équité et de légalité conformes aux valeurs d'intégrité et d'honnêteté qui guident les actions du Groupe.

De telles relations doivent être entretenues par les départements de l'entreprise ayant reçu délégation et conformément aux Règles du Groupe.

Nous nous engageons à ne pas développer et à condamner toute pratique de corruption ou de tentative de corruption.

Nous nous engageons en particulier à :

- ✓ NE PAS VERSER, encourager, recevoir et/ou accepter, directement ou indirectement, une promesse ou un don d'argent ou tout autre avantage afin de satisfaire notre propre intérêt, celui de tiers ou bien de notre propre Société, afin de bénéficier ou de réserver des traitements de faveur, influencer ou rémunérer notre travail ou celui d'Acteurs Publics ou Privés. On entend par autre avantage, par exemple, des consultations ou des mandats, parrainages, contrats, embauches ou formes de développement ou d'incitation du personnel, publicité etc. ;
- ✓ NE PAS VERSER et/ou distribuer, pour le compte de la Société ou du Groupe, des financements ou des contributions en faveur de partis, de comités, d'organisations ou de mouvements politiques et syndicaux, ni à leurs représentants et candidats, directement ou indirectement et sous aucune forme, également par l'adhésion de la Société à des Associations qui y seraient éventuellement liées ;
- ✓ GARANTIR la transparence et la traçabilité des rapports entretenus avec les Institutions, les Organismes, les Acteurs Publics ou Privés ;
- ✓ NE PAS VERSER OU PROMETTRE, accepter ou demander des avantages en nature de quelque nature qu'elle soit, que ce soit pour nous ou pour les autres, qui auraient des caractéristiques contraires à celles prévues par les dispositions de l'entreprise.

Nous prévenons et nous nous abstenons de toute situation de conflit d'intérêts ou qui nuirait à notre intégrité.

Dans nos relations avec les Institutions et les Acteurs publics, nationaux ou étrangers, notre comportement ne doit pas porter préjudice ou mettre en péril l'autonomie, l'impartialité et le bon déroulement des administrations publiques et/ou du Groupe.

Nous œuvrons afin que tous les éléments ci-dessus ne soient pas utilisés de façon détournée par le biais des rapports de consultants, partenariats, publicité, mandats personnels, embauches ou autres types de rapport contractuel.

Lors de telles relations, nous nous abstenons de prendre des décisions ou d'effectuer des activités en conflit avec les intérêts du Groupe également incompatibles avec les obligations découlant de nos fonctions. Lors de situations contraires aux considérations qui précèdent, nous sommes tenus d'informer la Société selon les procédures en vigueur.

Dans le cas de relations précitées, nous nous engageons à ne pas entraver le bon déroulement des fonctions des Autorités publiques de Vigilance (chargées des secteurs d'activités au sein desquelles opèrent certaines Sociétés de notre Groupe), garantissant, en temps utile, de manière correcte et intègre, la communication des informations prévues par la loi et par les règlements en vigueur.

Quelques exemples de comportements interdits lors de relations avec des Institutions ou des Acteurs Publics, nationaux ou étrangers :

-  Promettre ou accepter des paiements en nature à des fins contraires à la loi ;
-  Promettre ou encourager le favoritisme lors d'embauche du personnel, dans le choix des fournisseurs, des biens ou des services, dans la communication d'informations et de documents ;
-  Produire des documents et/ou de fausses données ou des données altérées, ou encore omettre des informations dues dans le but d'obtenir des contributions/subventions/financements ou autres avantages en nature de la part de l'État ou d'Administrations publiques ou de l'Union Européenne;
-  Allouer des contributions/subventions/financements publics à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été obtenues ;
-  Accéder de manière non autorisée aux systèmes d'information de l'Administration Publique afin d'obtenir ou modifier des informations en faveur du Groupe.



5.6 Relations avec les Fournisseurs et les Partenaires commerciaux

Nos relations avec les Fournisseurs (y compris avec les collaborateurs externes, les consultants, les intermédiaires, les sous-traitants, et plus généralement, l'ensemble des acteurs de la chaîne d'approvisionnement) et les Partenaires commerciaux sont guidées par le respect des principes d'honnêteté, d'intégrité, d'impartialité ainsi que des valeurs de durabilité. Toutes nos actions et tous nos comportements sont empreints de loyauté et de légalité, à l'exclusion de tout type de favoritisme. Nous travaillons uniquement avec des personnes et des entreprises fiables et bénéficiant d'une bonne réputation.

Notre engagement dans les relations avec Fournisseurs et Partenaires commerciaux :

- ✓ Nous encourageons les Fournisseurs et les Partenaires commerciaux à promouvoir le respect des droits humains et la protection de l'environnement ;
- ✓ Nous garantissons une concurrence effective et une véritable parité de traitement ;
- ✓ Nous nous engageons à sélectionner les Fournisseurs et les Partenaires commerciaux ainsi que leurs produits sur la base de critères tels que la qualité, le prix, les prestations environnementales et autres exigences et besoins de l'entreprise, selon des modalités déclarées et transparentes, en optimisant l'utilisation des ressources du Groupe ;
- ✓ Nous garantissons la diligence, la bonne foi, la loyauté et le respect des procédures internes lors des négociations et lors de l'exécution des contrats avec les Fournisseurs et les Partenaires commerciaux ;
- ✓ Nous garantissons la transparence des opérations et la traçabilité des flux financiers ;
- ✓ Nous respectons et garantissons la confidentialité des informations, documents et données portés à notre connaissance ;
- ✓ Nous n'exploitons pas d'éventuelles lacunes d'information contractuelle ni les conditions de faiblesse économique.

Nous traitons de manière éclairée les cadeaux et nous évitons toute forme de conflit d'intérêts

Les cadeaux et avantages ne sont autorisés que s'ils sont conformes aux règles de l'entreprise, de faible valeur, entrant dans le cadre de relations professionnelles/commerciales normales et, en tout état de cause, si cela n'affecte ni ne conditionne l'intégrité, l'indépendance, la réputation et l'impartialité, ou ne risque pas d'être perçu comme visant à obtenir des avantages dus ou indus.

Chacun de nous s'engage à ne pas verser ou promettre, accepter ou solliciter des cadeaux ou tout avantage en nature quel qu'il soit, destiné à nous-mêmes ou à d'autres, avec des caractéristiques contraires à celles décrites ci-dessus.

Dans le cadre de ces relations, nous nous abstenons de prendre des décisions ou d'effectuer des activités en conflit avec les intérêts des Sociétés du Groupe ainsi que des activités incompatibles avec nos fonctions.

Dans le cas contraire, nous sommes tenus d'informer la Société selon les procédures en vigueur.

Dans le cadre de ces relations, nous veillerons à :

- Communiquer les informations adéquates concernant les engagements et les obligations fixés par le Code Éthique ;
- Exiger le respect des obligations concernant directement l'activité des Fournisseurs et des Partenaires commerciaux, en spécifiant dans les contrats qu'il est impératif de s'y tenir tout comme il est impératif de se conformer aux valeurs du Code Éthique et en prévoyant à titre de sanction en cas de manquement, le droit à la réparation du préjudice et la faculté de résiliation du contrat ;
- Mettre en place les initiatives internes adéquates et, en fonction des compétences, les initiatives externes en cas de non-respect de l'obligation de se conformer aux dispositions du Code de la part des personnes susmentionnées.

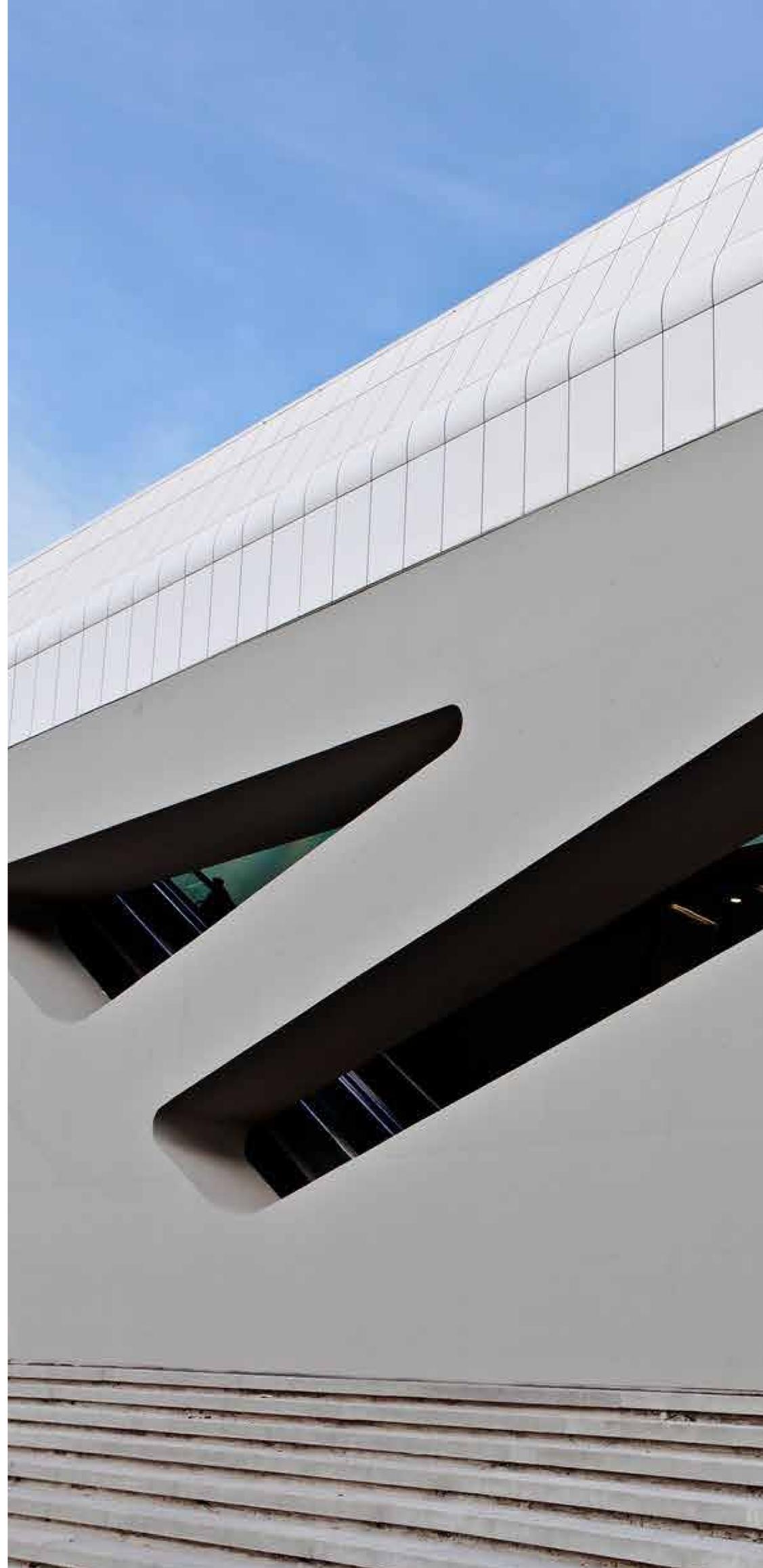
Que demandons-nous aux Fournisseurs et aux Partenaires commerciaux ?

Les Fournisseurs et les Partenaires commerciaux, dans leurs relations avec les sociétés du Groupe, sont appelés à respecter les valeurs et les normes de comportement contenues dans le présent Code.

À cet effet, ils doivent faire preuve de fiabilité, transparence, intégrité et esprit de collaboration, au niveau le plus élevé, dans la gestion de la relation avec les Sociétés du Groupe, en garantissant la communication d'informations exactes et loyales et en s'abstenant de se trouver en situation de conflit d'intérêts ; en outre, les Fournisseurs et les Partenaires commerciaux doivent assurer que les conditions de travail sont conformes aux exigences énoncées par les dispositions normatives de référence.

Les Fournisseurs et les Partenaires commerciaux sont tenus à une obligation de confidentialité lors de la signature de clauses spécifiques contractuelles ou engagements de confidentialité ; de même, lorsqu'ils interviennent dans le traitement des informations et des données personnelles contenues dans les banques de données de notre Groupe, ils sont invités à respecter les dispositions de l'entreprise en vigueur en la matière. Les contrats stipulés par les Sociétés du Groupe doivent prévoir l'acceptation par le cocontractant des valeurs du Code Éthique et des principes comportementaux énoncés dans la présente section, sous réserve des dispositions impératives applicables au contrat.

Tout manquement aux obligations susmentionnées constituera, par conséquent, une inexécution contractuelle, avec toutes les conséquences légales autorisant la Société du Groupe à obtenir réparation intégrale du préjudice présent et futur subi du fait de ce manquement et avec faculté de résilier le contrat pour faute de la partie défaillante.





5.7 Relations avec les Concurrents

Le Groupe reconnaît et encourage une concurrence saine et loyale entre concurrents, en s'engageant à respecter le droit applicable en matière d'antitrust, dans chacun des pays dans lesquels il opère, ainsi que les décisions et les directives émanant des Autorités de régulation des marchés.

Les Organes Sociaux et le Management et - de manière générale - les salariés du Groupe sont responsables du respect de ces règles et doivent s'abstenir d'adopter une conduite susceptible d'une quelconque façon de causer des distorsions de concurrence dans les marchés concernés par les activités des entreprises du Groupe.

Il est en effet, interdit de mettre en place des pratiques abusives et des ententes destinées à : fixer ou imposer des prix, ou d'autres conditions contractuelles ; empêcher ou limiter la production ; se partager le marché géographique ou bien la clientèle ; boycotter les Fournisseurs et les Clients ; appliquer des conditions différentes pour des prestations équivalentes.

Le Groupe fournit à toutes les autorités de régulation et de concurrence nationales et de l'Union européenne (en particulier à l'Autorité italienne de la Concurrence et du Marché, à l'Autorité italienne de Régulation des transports et à la Commission Européenne) toutes les informations que ces autorités pourraient demander et collaborent activement avec celles-ci lors d'éventuelles procédures d'instruction ou de pré-instruction.





5.8 Relations avec la Collectivité

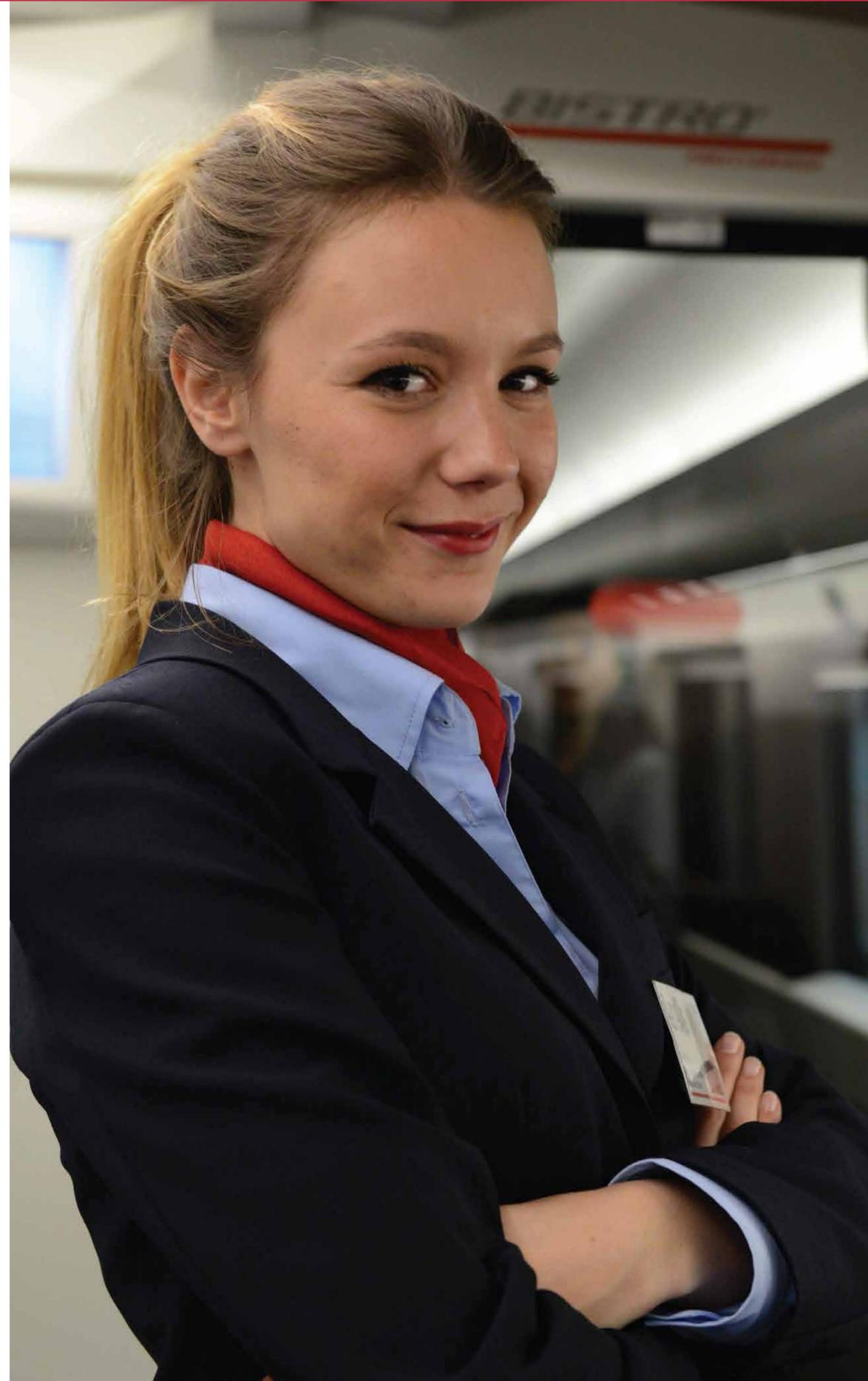
Nous nous engageons à renforcer le rôle du Groupe au sein de la société, car nous sommes persuadés que le développement économique à long terme doit garantir simultanément une augmentation du bien-être social et du patrimoine naturel.

Nous souhaitons privilégier les activités permettant un rayonnement positif et générant une plus grande valeur économique, sociale et environnementale, directe ou indirecte.

Nous voulons respecter et soutenir les communautés, y compris au travers d'initiatives sociales et environnementales, car nous croyons que leur développement, pas seulement d'un point de vue économique, peut contribuer à créer de la valeur pour le Groupe. C'est la raison pour laquelle nous programmons nos activités en tenant compte et en respectant les droits des générations futures, en étudiant les impacts aussi bien sur le tissu social qu'environnemental.

Nous nous engageons à réduire les effets négatifs et à optimiser les effets positifs de nos activités sur l'environnement et la Collectivité, ainsi qu'à prévenir les risques pour les personnes et pour l'environnement, non seulement dans le respect des dispositions en vigueur mais également en tenant compte des meilleures pratiques.

Nous estimons notamment que notre contribution la plus essentielle, pour l'environnement ou la Collectivité, consiste à mettre en œuvre un système de mobilité qui valorise l'intégration de modes collectifs, partagés ou individuels, de transport, mais durables.



6. SYSTÈME DE GESTION ET DE CONTRÔLE

Sans préjudice de l'obligation de chacun de nous, et en particulier des Organes Sociaux et du Management, de respecter et de faire respecter les valeurs et les normes de conduite du Code Éthique, chaque Société établit au sein de sa structure un Comité Éthique garant du respect de ses normes, ayant une fonction de consultation et d'orientation de l'activité de l'entreprise ; il est composé conformément aux dispositions du Groupe en la matière.

Le Comité Éthique est nommé par le Conseil d'Administration de la Société et a pour mission de :

- ✓ **Préciser** par des avis consultatifs la signification et l'application du Code Éthique ;
- ✓ **Examiner** les signalements et les informations reçus, via les canaux définis, en engageant les vérifications appropriées conformément aux dispositions de l'entreprise en la matière ;
- ✓ **Garantir** la plus grande discrétion concernant l'auteur du signalement, les personnes et les faits objet du signalement, en utilisant les critères et les modalités de gestion des informations et des documents permettant de protéger l'identité et la réputation des personnes, sans préjudice des obligations en matière de législation ;
- ✓ **Assister** les structures compétentes de l'entreprise dans l'élaboration d'initiatives de communication ou de formation du personnel, portant sur le Code Éthique et ses mises à jour ;
- ✓ **Proposer**, directement ou via notre propre Comité Éthique, au Comité Éthique de la Société mère les éventuelles modifications ou ajouts de l'actuel Code Éthique du Groupe ;
- ✓ **Se coordonner** et maintenir les flux d'informations avec l'Organisme de Vigilance de la Société désigné aux termes du décret législatif n°231/2001 concernant les aspects d'intérêt mutuel ;
- ✓ **Informer** régulièrement le Conseil d'Administration de la société de laquelle on dépend, des actions prises concernant en particulier la gestion des signalements reçus.

Lors de son activité, le Comité s'appuie sur le support opérationnel des structures compétentes de l'entreprise.

7. SIGNALEMENTS ET INDICATIONS

En cas d'inquiétude, de questions ou si vous souhaitez faire un signalement, adressez-vous au Comité Éthique. Vous avez le droit et la responsabilité de signaler rapidement des faits que vous estimez de bonne foi être potentiellement illégaux, irréguliers ou contraires au Code.

Afin de faciliter la vérification des faits, nous vous encourageons à renseigner votre identité lors du signalement, en vous rappelant que votre protection en tant qu'auteur du signalement est assurée.

En effet, nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard des représailles.

Nous vous assurons que :

NOUS TRAITONS

sérieusement et de façon équitable et rapide tout fait ou suspicion de fait qui nous serait signalé, dans toutes circonstances, en favorisant les initiatives les plus appropriées de manière cohérente avec les dispositions de l'entreprise en la matière ;

NOUS RÉALISONS

des vérifications dans la plus grande discrétion conformément aux dispositions normatives, afin de garantir la protection du lanceur d'alerte et son identité ainsi que l'honorabilité des personnes signalées, en utilisant des critères et des modalités appropriées de gestion des informations et des documents ;

NOUS NE TOLÉONS

aucunes représailles contre quiconque souhaiterait effectuer un signalement, ou souhaiterait collaborer à une enquête, refuser de participer à une activité contraire à la loi, aux règles internes ainsi qu'aux valeurs et aux normes définies dans le présent Code.

Vous pouvez envoyer vos signalements ou vos questions au Comité Éthique de votre société selon les modalités suivantes :



Par e-mail à l'adresse postale du Comité Éthique de votre Société



Par courrier au Comité Éthique de votre Société



En utilisant d'autres moyens de communication mis en place par votre Société

Ferrovie dello Stato Italiane SpA
Piazza della Croce Rossa, 1
00161 Rome
www.fsitaliane.it

Edition Février 2018

