bureau Plattner

Code de éthique

Rév.	Date	Modifications	Rédigé par	Vérifié	Classification
1	01/12/2025		Peter Karl Plattner		

I-39100 **BOLZANO/BOZEN** Via Leonardo da Vinci Straße 12 +39 0471 222 500 I I-16121 **GENOVA** Via XII Ottobre 28 R +39 010 589081
I-39012 **MERANO/MERAN** Viale Europa Allee 2 +39 0473 222 400 I I-20122 **MILANO** Galleria del Corso 1 +39 02 25060760
I-35131 **PADOVA** Via N.Tommaseo 78/A +39 049 8364454 I I-31100 **TREVISO** Via A. Manzoni 15 +39 0422 1762034
I-30135 **VENEZIA** S. Croce n. 312/A +39 0416 951000

info@bureauplattner.com PEC: bureau.plattner@bplm.it MwSt.-Nr. I Partita IVA: IT00547870212 www.bureauplattner.com

CBBL CROSS BORDER BUSINESS LAWYERS MOORE Warwick LEGAL NETWORK

bureau Plattner

Table des matières

1. Introduction ... 3
2. Champ d'application et destinataires ... 4
3. Vision et mission du Cabinet ... 5
4. Les valeurs fondamentales du Cabinet ... 6
a. Des valeurs à la conduite : comment nous incarnons nos valeurs au quotidien ... 8
5. Gouvernance et responsabilités éthiques ... 11
6. Gestion des risques éthiques, contrôles internes et protection de l'intégrité ... 14
7. Développement durable, responsabilité sociale et engagement envers la communauté ... 15
8. Principes de conduite éthique et professionnelle ... 16
a. Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent ... 16
b. Conflits d'intérêts ... 17
c. Relations avec les pouvoirs publics ... 17
d. Utilisation des actifs et des ressources de la Société ... 18
e. Informations confidentielles et protection du savoir-faire ... 18
f. Égalité des chances, non-discrimination, harcèlement et intimidation/mobbing ... 18
9. Système d'alerte et protection du lanceur d'alerte ... 21
10. Confidentialité, sécurité des données et éthique numérique ... 21
11. Relations éthiques avec les parties prenantes internes et externes ... 22
12. Communication, formation et culture éthique ... 22
13. Relations interpersonnelles et climat organisationnel ... 23
14. Développement professionnel, égalité des chances et bien-être ... 23
15. Bien-être et équilibre entre vie professionnelle et vie privée ... 24
16. Relations avec les clients, les fournisseurs et les institutions ... 25
16-bis Relations avec les médias et communication externe ... 25
16-ter Neutralité politique et activités externes ... 26
17. Gestion des ressources, innovation et technologie ... 26
17-bis Transparence comptable et fiscale ... 26
18. Santé, sécurité et protection de l'environnement ... 27
18-bis Protection de la propriété intellectuelle et lutte contre la contrefaçon ... 27
19. Rôles, leadership éthique et responsabilités partagées ... 27
19-bis Engagement contre le crime organisé et le terrorisme ... 28
20. Suivi, retour d'expérience et amélioration continue ... 28
21. Mise en œuvre, sanctions et mise à jour du Code ... 28
22. Annexe ... 29

bureau **Plattner**

1. Introduction

bureau Plattner est un cabinet professionnel interdisciplinaire disposant de bureaux à Bolzano, Milan, Gênes et Merano, ainsi que d'un bureau de représentation à Munich. Fondé en 1969 à Bolzano, le Cabinet a progressivement élargi son champ d'activité, notamment par le biais de fusions avec d'autres cabinets professionnels, consolidant ainsi sa position de référence sur la scène italienne et internationale dans le domaine des services de conseil fiscal, juridique, social et d'audit.

Le présent Code éthique incarne la synthèse des valeurs fondamentales, de la culture professionnelle, ainsi que de la vision stratégique et de la mission du Cabinet. Ces principes guident la conduite de tous ses membres, à savoir les experts-comptables, les commissaires aux comptes, les avocats et les consultants en droit du travail, ainsi que de ses collaborateurs.

Plus précisément, ce document définit les principes éthiques et comportementaux qui régissent les activités quotidiennes de tous les membres du Cabinet - professionnels et collaborateurs - dans leurs relations avec les clients, les institutions publiques, les fournisseurs, leurs collègues et les communautés au sein desquelles ils opèrent.

Le respect de nos racines et de notre histoire, une culture fortement axée sur la famille, l'esprit d'entreprise, l'engagement en faveur de l'innovation, l'équité, la fiabilité, le pragmatisme, la prise de décision partagée, la durabilité et la responsabilité sociale sont des valeurs fondamentales qui inspirent chaque aspect de notre conduite.

À travers ce Code éthique, nous visons à :

- renforcer l'identité du Cabinet et promouvoir une cohérence de conduite à tous les niveaux de l'organisation ;
- favoriser un environnement de travail fondé sur la confiance, la collaboration et le respect mutuel ;
- garantir la transparence, l'intégrité et l'équité dans nos relations avec nos clients, les institutions, nos fournisseurs et nos collègues ;
- contribuer au bien-être de la communauté au sens large en intégrant les principes de responsabilité sociale et environnementale dans nos activités professionnelles.

bureau **Plattner**

Ce Code éthique n'est pas une simple déclaration d'intention ; il constitue un instrument opérationnel qui guide les décisions quotidiennes, préserve la réputation du Cabinet et représente un engagement concret en faveur de l'excellence professionnelle. Il est l'expression concrète des valeurs, de la culture et de la vision qui définissent le Cabinet. Il sert à la fois de cadre de règles internes et d'outil d'orientation et de cohésion, inspirant chaque décision et chaque relation, au sein du Cabinet et au-delà.

Tous les associés, collaborateurs et employés sont tenus d'assumer la responsabilité de leur conduite et de contribuer, avec cohérence et intégrité, au développement d'un environnement professionnel fondé sur le respect, la confiance, la compétence et un esprit de collaboration.

Le respect du Code éthique représente un engagement conscient de la part de tous les membres du Cabinet. Il renforce l'identité du Cabinet et garantit sa crédibilité à long terme, tant vis-à-vis des clients que des futures générations de professionnels, de collaborateurs et d'employés.

Le Code n'est pas immuable ; il fera l'objet d'un examen et d'une mise à jour continus afin de refléter les évolutions réglementaires, sociales et organisationnelles. La portée et l'efficacité de ce Code reposent avant tout sur l'engagement de chacun à en incarner les principes et les valeurs dans ses comportements quotidiens.

2. Champ d'application et destinataires

Le présent Code éthique s'applique à tous les bureaux du Cabinet ainsi qu'à toutes les personnes qui y exercent leurs activités, quels que soient leur fonction, leur lieu d'affectation ou leur statut contractuel. Il s'adresse donc à l'ensemble des associés du Cabinet, des professionnels indépendants et des salariés. Le Code s'applique également aux sociétés contrôlées directement ou indirectement par bureau Plattner, ainsi qu'à toutes les personnes agissant en leur nom (y compris les membres des organes sociaux, les salariés, les collaborateurs, les consultants et les tiers). En particulier, les entités suivantes relèvent de son champ d'application : SBS Suedtiroler Bureau Service S.r.l., MBS S.r.l., SECAP Service S.r.l., LP Advisory S.r.l., TP Advisory International S.r.l., Moore Stephens BP S.r.l. et bP Corporate Finance S.r.l.

bureau**Plattner**

Le respect des principes énoncés dans le présent Code constitue une condition préalable essentielle à la qualité, à l'intégrité et à la fiabilité des services fournis. Tous les destinataires sont tenus de connaître, respecter et promouvoir activement les valeurs qui y sont exprimées, contribuant ainsi à la préservation de l'identité et de la réputation du Cabinet.

Conformément aux lois et réglementations applicables dans les différents contextes juridiques et culturels dans lesquels nous exerçons nos activités, le présent Code éthique fournit un cadre commun, partagé et global, en accord avec l'identité du Cabinet, qui repose sur une culture de responsabilité, d'équité et de collaboration.

Tout comportement contraire au présent Code sera évalué conformément aux principes de proportionnalité, d'équité et de transparence, en coordination avec les procédures de contrôle interne du Cabinet et le cadre réglementaire applicable.

3. Vision et mission du Cabinet

L'objectif du Cabinet est d'être un cabinet professionnel de premier plan sur la scène nationale des services de conseil fiscal et juridique, tout en préservant une forte culture familiale et en restant fidèle à ses racines et à son histoire. La vision du Cabinet est d'être l'un des cabinets professionnels les plus éminents d'Italie, se distinguant par sa sensibilité culturelle, ses compétences multilingues et son approche pragmatique, offrant à ses clients des services complets, intégrés et à 360 degrés.

La finalité du cabinet est de rester un cabinet professionnel capable de se renouveler en permanence, animé par une approche centrée sur l'humain et une croissance durable. Sa mission est de prendre soin de ses collaborateurs et associés, leur permettant ainsi d'offrir à leur tour le plus haut niveau de service et d'attention aux clients du Cabinet.

Le cabinet poursuit une croissance durable en renforçant l'expertise professionnelle et le bien-être interne, tout en apportant une contribution positive à la société et à l'environnement.

bureau Plattner

bureau Plattner mène ses activités sur la base d'un système de valeurs partagé, profondément ancré dans son histoire et résolument tourné vers l'avenir. Ces valeurs guident chaque décision, chaque relation et chaque action professionnelle, favorisant ainsi un environnement solide, transparent et fondé sur le mérite, dans lequel chaque membre du Cabinet est en mesure de donner le meilleur de lui-même.

4. Les valeurs fondamentales du Cabinet

- **Le respect de nos racines et de notre histoire**
  bureau Plattner a été fondé en 1969 sur la base de choix motivés non pas par la maximisation des profits à court terme, mais par une vision à long terme du développement et de la durabilité. Le Cabinet s'est toujours consacré aux services de conseil transfrontaliers et est uni par un profond respect des différences culturelles et des traditions professionnelles des cabinets qui l'ont progressivement rejoint et se sont intégrés à lui.

- **Une culture axée sur la famille**
  Nous considérons que le Cabinet n'est pas seulement un lieu de travail, mais aussi une communauté professionnelle s'apparentant à une famille, où le respect, la reconnaissance, le soutien mutuel, la transparence et la sincérité dans la communication sont fondamentaux. Un engagement sincère à favoriser le développement professionnel et personnel de chaque membre du Cabinet, associé à la prise de conscience que la pérennité et le succès à long terme du Cabinet dans son ensemble priment sur les intérêts individuels - qu'il s'agisse des employés, des collaborateurs ou des associés - constituent les piliers essentiels d'un succès durable.

- **Esprit d'entreprise**
  Nous adoptons un état d'esprit proactif et tourné vers l'avenir, visant à favoriser le développement tant des individus que du Cabinet. D'une part, nous encourageons la formation, la formation continue et la spécialisation professionnelle ; d'autre part, nous soutenons l'évolution du Cabinet par le développement de nouvelles lignes de services, l'intégration d'autres pratiques professionnelles et l'ouverture de nouveaux bureaux. Nous conservons une attitude ouverte et constructive face aux évolutions réglementaires et du

bureau Plattner

marché, considérant le changement comme une opportunité plutôt que comme une menace.

- **Engagement en faveur de l'innovation**
  Nous cultivons une curiosité innée et un intérêt constant pour toutes les initiatives qui nous permettent de fournir des services plus efficaces, complets, performants et axés sur la valeur ajoutée pour nos clients, nos collaborateurs et nos associés.
  Nous menons une réflexion constante sur l'avenir et évaluons l'impact potentiel des évolutions locales et mondiales sur nos activités, celles de nos clients et l'environnement économique au sens large, ainsi que sur l'exercice professionnel de nos collaborateurs et associés.

- **Intégrité et fiabilité**
  L'intégrité et la fiabilité définissent notre conduite professionnelle. En tant qu'employeur vis-à-vis de nos collaborateurs, en tant que conseillers de confiance auprès de nos clients et en tant que collègues au sein de la communauté professionnelle au sens large, nous agissons avec loyauté, sérieux et responsabilité. Nous veillons à ce que nos actions reflètent les normes éthiques les plus élevées et restent exemptes de toute influence extérieure indue ou de tout conflit d'intérêts.

- **Pragmatisme face aux défis professionnels**
  Nous procédons à une analyse approfondie des problématiques de nos clients tout en les abordant avec une approche pragmatique et axée sur les solutions, afin d'aboutir à des résultats efficaces et concrets dans des délais raisonnables. De même, les relations internes et les défis organisationnels sont gérés de manière pragmatique, en privilégiant les solutions qui simplifient la vie professionnelle des collaborateurs, des associés et des partenaires, et en évitant toute bureaucratie inutile et tout formalisme excessif.

- **Prise de décision partagée**
  Nos processus décisionnels sont guidés par un esprit d'inclusion et de participation, garantissant que les membres du Cabinet puissent se considérer comme des contributeurs actifs aux décisions collectives. Nous promouvons une culture de dialogue ouvert et de

bureau **Plattner**

débat constructif, fondée sur la transparence et l'équité, et ancrée dans le principe selon lequel les intérêts du Cabinet prévalent sur les intérêts individuels.

– **Développement durable et responsabilité sociale**

Le Cabinet est pleinement conscient de ses responsabilités sociales et environnementales. Nous ne pratiquons aucune discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la religion ou l'origine ethnique, et nous favorisons un environnement d'égalité des chances fondé sur la méritocratie. Nous nous engageons à promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité des genres à travers des pratiques organisationnelles qui respectent la dignité humaine et les droits fondamentaux. Le Cabinet opère conformément aux lignes directrices de la norme UNI/PdR 125:2022, dans le but de renforcer la diversité et de soutenir l'autonomisation des femmes. Nous nous engageons à réduire les émissions de CO_2 et à soutenir des initiatives sociales et culturelles au profit de la communauté.

a. **Des valeurs à la conduite : comment nous incarnons nos valeurs au quotidien**

Les valeurs du Cabinet s'expriment au quotidien dans le comportement de chacun de ses membres et constituent ainsi des lignes directrices concrètes qui régissent notre manière de travailler, de collaborer et de représenter bureau Plattner.

Pour nous, « le respect de nos racines et de notre histoire » signifie valoriser notre identité et le parcours construit depuis 1969, en préservant le lien entre les bureaux, les personnes et les clients qui ont contribué – et continuent de contribuer – au développement du Cabinet.

Concrètement, cette valeur se traduit par le partage d'expériences entre les équipes, les bureaux et les générations au sein du Cabinet. Nous sommes convaincus que la diversité des parcours, des cultures et des expériences professionnelles – ainsi que le respect qui leur est accordé – constitue une source d'enrichissement qui favorise un environnement interne inclusif et collaboratif et, par conséquent, améliore la qualité du service fourni à nos clients.

Une « culture axée sur la famille » signifie favoriser un environnement de travail fondé sur la confiance, le respect et la collaboration, où chaque individu se sent membre d'une communauté professionnelle soudée et solidaire qui grandit ensemble au fil du temps. Cela

bureau **Plattner**

se traduit par des comportements caractérisés par le soutien mutuel, l'écoute active et le partage des connaissances et de l'expérience afin de permettre aux autres de s'épanouir. La réussite individuelle est toujours considérée comme faisant partie intégrante de la réussite collective du Cabinet. Nous reconnaissons que, dans un environnement professionnel en quête d'excellence, un esprit de compétition peut naturellement émerger et s'avérer positif ; toutefois, il ne doit jamais se faire au détriment de la collaboration et de la croissance partagée. La coopération, l'entraide et le transfert de savoir-faire restent primordiaux. Chaque membre du Cabinet est encouragé à la fois à transmettre ses connaissances et à apprendre des autres, en ayant conscience que la véritable force du Cabinet réside dans le travail d'équipe.

Pour nous, « l'esprit d'entreprise » signifie aborder notre travail avec curiosité, initiative et un sens aigu des responsabilités, en transformant les idées en opportunités. Cet état d'esprit façonne également la manière dont nous servons nos clients : nous les accompagnons avec vision, pragmatisme et la capacité à considérer le changement comme une opportunité de développement.

Nous nous efforçons sans cesse de proposer des solutions concrètes, durables et innovantes, et de contribuer activement à l'évolution de notre expertise et de notre offre de services. Les défis professionnels et managériaux sont abordés avec ouverture d'esprit et une attitude constructive, en les transformant, dans la mesure du possible, en opportunités de croissance. Chaque individu est encouragé à agir de manière proactive, à assumer la responsabilité des résultats et à contribuer, par son engagement personnel, au développement collectif du Cabinet. Avant tout, nous relevons les défis avec courage, conscients que l'expérience est une source d'apprentissage et que le succès ne revientt pas à ceux qui ne commettent jamais d'erreurs, mais à ceux qui savent en tirer les enseignements et persévérer.

« L'engagement en faveur de l'innovation » signifie cultiver un état d'esprit tourné vers l'avenir et une ouverture au changement, dans le but d'améliorer en permanence tant la qualité des services fournis aux clients que notre environnement de travail.

Nous recherchons donc en permanence des outils et des solutions qui renforcent l'efficacité et la durabilité de nos activités quotidiennes. Nous restons disposés à réévaluer et à développer de nouvelles méthodes de travail lorsque cela s'avère nécessaire,

bureau **Plattner**

pleinement conscients que ce qui est efficace aujourd'hui ne constituera peut-être pas une réponse adéquate aux défis de demain.
L'innovation implique également un engagement en faveur de l'apprentissage continu, un investissement dans le développement personnel et professionnel de tous les membres du Cabinet, ainsi qu'une contribution analytique, constructive et visionnaire à l'évolution permanente du Cabinet.

« Intégrité et fiabilité » signifient adopter un comportement éthique, transparent et cohérent, à la hauteur de la confiance que nous accordent nos clients, nos collègues et la communauté au sens large.
Nous honorons nos engagements, préservons la confidentialité et agissons avec loyauté et intégrité en toutes circonstances, y compris en période de changements rapides ou de pression accrue. La « fiabilité » signifie également la cohérence entre les paroles et les actes, en veillant à ce que nos paroles correspondent à nos actions, et en faisant preuve de professionnalisme et de sérieux dans toutes nos relations.

Pour nous, le « pragmatisme » consiste à rechercher des solutions concrètes, efficaces et proportionnées qui répondent aux besoins des clients et du Cabinet, en évitant tout formalisme ou toute complexité inutiles.
Nous abordons toutes les questions – qu'il s'agisse de problèmes professionnels soulevés par les clients ou de questions organisationnelles internes – avec équilibre, méthode et clarté. Les clients, les collègues et les collaborateurs du Cabinet recherchent des réponses et des conseils, même dans des situations complexes ; notre rôle est d'apporter des solutions, et non de créer des obstacles supplémentaires.
Être pragmatique, c'est simplifier la vie professionnelle des clients et des membres du Cabinet grâce à des processus clairs et à des circuits décisionnels agiles qui respectent le temps de chacun et reflètent une culture orientée vers la capacité à apporter des solutions.

Pour nous, la « prise de décision partagée » consiste à impliquer chacun dans les processus clés, à valoriser la participation et le dialogue constructif, et à garantir la transparence quant aux raisons qui sous-tendent les décisions. Nous écoutons et évaluons la diversité des points de vue, discutons des choix de manière ouverte et respectueuse, et reconnaissons que le développement du Cabinet est le fruit d'un effort collectif. Par le

bureau**Plattner**

dialogue et la confiance mutuelle, nous cherchons à prendre des décisions solides et durables dans le meilleur intérêt du Cabinet dans son ensemble. Cela n'exclut pas la délégation pour des raisons d'efficacité opérationnelle ; cela exige plutôt de la lucidité et du discernement pour reconnaître quand la sagesse collective et un large consensus sont les plus propices à une prise de décision éclairée.

Pour nous, « durabilité et responsabilité sociale » signifient agir de manière responsable envers les personnes, la communauté et l'environnement, en intégrant les principes de gestion environnementale, de responsabilité sociale et de bonne gouvernance – les principes dits ESG – dans nos décisions et notre conduite professionnelle.
Le développement durable implique de créer de la valeur à long terme en conciliant les objectifs économiques et financiers du Cabinet et ceux de ses associés avec le bien-être et la satisfaction de ceux qui travaillent au sein du cabinet ou collaborent avec lui, la protection de l'environnement et l'intégrité dans les processus décisionnels.
Nous nous engageons à réduire l'impact environnemental de nos activités, à soutenir les initiatives sociales et culturelles sur les territoires où nous opérons, et à adopter des pratiques organisationnelles et de gestion qui favorisent la diversité, l'inclusion, l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.

En novembre 2025, le Cabinet a obtenu la certification UNI/PdR 125:2022, confirmant ainsi son engagement concret et continu à favoriser une culture organisationnelle fondée sur l'équité, le respect et l'égalité des chances, ainsi qu'à poursuivre une amélioration continue dans ce domaine.

5. Gouvernance et responsabilités éthiques

bureau Plattner reconnaît l'importance d'une gouvernance transparente et responsable, visant à préserver la dignité humaine, à garantir la qualité de l'environnement de travail et à aligner les comportements sur les valeurs fondamentales du Cabinet.

L'Assemblée générale des actionnaires définit les orientations stratégiques, éthiques et fondées sur les valeurs du Cabinet et veille à la mise en œuvre effective du présent Code

bureau **Plattner**

éthique dans tous les bureaux, en contrôlant l'alignement de l'organisation sur les principes d'intégrité, d'inclusion, de transparence et de responsabilité.

Comité pour l'inclusion, l'égalité des chances et le bien-être (CIPOB)

Afin de promouvoir une culture professionnelle fondée sur le respect, l'équité, le bien-être organisationnel et la valorisation de la diversité, bureau Plattner a créé le Comité pour l'inclusion, l'égalité des chances et le bien-être (CIPOB), un organe interne chargé de fonctions de conseil, de consultation et d'orientation stratégique.

Le CIPOB doit être considéré comme un comité interne unifié regroupant les fonctions généralement attribuées à un comité d'éthique, à un comité pour l'égalité des sexes et à un comité DEI – c'est-à-dire l'organe dédié à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, qui constituent les principes fondamentaux de l'Agenda 2030 pour le développement durable adopté le 25 septembre 2015 par les gouvernements des 193 États membres des Nations unies. Grâce à cette structure intégrée, le Cabinet regroupe au sein d'un seul organe de gouvernance la supervision des politiques éthiques, les initiatives en faveur de l'égalité des chances, la prévention des risques psychosociaux et son engagement à promouvoir un environnement de travail équitable, respectueux et inclusif.

Le Comité a pour objectif de :

- promouvoir une culture de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) au sein du Cabinet;
- garantir l'égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de développement professionnel et d'évolution de carrière ;
- favoriser un environnement de travail respectueux, collaboratif et sûr ;
- prévenir et lutter contre la discrimination, le harcèlement, les brimades et tout comportement portant atteinte à la dignité personnelle ;
- promouvoir le bien-être au sein de l'organisation et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- contribuer à la dimension sociale des initiatives ESG de l'entreprise ;
- soutenir et contrôler le respect des exigences de la certification UNI/PdR 125:2022 relative à l'égalité entre les sexes ;
- renforcer la réputation éthique du Cabinet auprès des clients, des associés et de la communauté au sens large.

bureau**Plattner**

Le Comité doit :

- élaborer et mettre à jour les directives internes relatives à l'inclusion, à l'égalité des chances, à la conduite éthique et à la prévention de la discrimination et du harcèlement ;
- proposer des programmes de formation, des initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) ainsi que des activités de sensibilisation ;
- promouvoir des initiatives de mentorat, d'autonomisation et de développement des talents pour tous les membres du Cabinet, sans distinction d'origine ethnique, de genre, d'âge ou de croyance religieuse;
- surveiller la composition des équipes et l'équilibre entre les sexes aux postes à responsabilité ;
- contribuer à la définition de politiques de recrutement et de fidélisation inclusives ;
- rédiger des rapports périodiques évaluant l'efficacité des mesures adoptées et proposer des améliorations ;
- représenter le Cabinet au sein des réseaux et forums externes consacrés aux questions de DEI, d'ESG et de responsabilité sociale ;
- collaborer avec les Ressources humaines pour suivre le climat organisationnel, les processus de formation et la prévention des risques psychosociaux ;
- proposer des mises à jour du Code éthique concernant l'inclusion, le bien-être et les valeurs éthiques.

Traitement des signalements relatifs aux questions éthiques, à l'égalité des chances et au bien-être

Le CIPOB doit :

- recevoir et évaluer les signalements concernant des comportements contraires au Code éthique et à l'engagement du Cabinet en faveur de l'égalité des chances et des principes de DEI (notamment la discrimination, le harcèlement, les brimades, les violations des principes d'égalité des chances et les questions liées au bien-être au sein de l'organisation) ;
- agir en toute impartialité, dans le respect de la confidentialité et en assurant une protection totale à la personne à l'origine du signalement ;
- proposer des mesures correctives ou préventives au service des ressources humaines et à l'assemblée des associés, le cas échéant ;

bureau **Plattner**

- promouvoir une culture de prévention et de signalement responsable au sein du Cabinet.

Le cas échéant, le CIPOB coopérera avec les responsables du dispositif d'alerte, qui restent des organes autonomes conformément au décret législatif n° 24/2023.

Le Comité est composé d'associés, de professionnels et de collaborateurs occupant des postes à responsabilité et faisant preuve d'une sensibilisation et d'une attention particulières aux questions de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) ainsi qu'au bien-être organisationnel.
Il comprend des représentants de différents secteurs du Cabinet et au moins un membre de l'équipe des ressources humaines.
Le CIPOB fonctionne conformément à un règlement interne approuvé par l'Assemblée des associés, qui définit la durée du mandat de ses membres, les procédures de réunion, les conditions de quorum, les processus décisionnels et les flux d'information vers les Ressources humaines et l'Assemblée des associés.

Responsables des unités opérationnelles et des services généraux
Les responsables des unités opérationnelles et des services généraux restent chargés de promouvoir et de veiller à l'application du Code éthique au sein de leurs équipes respectives. Ils coopèrent avec le CIPOB et lui signalent tout problème ou toute préoccupation pertinente.
En signant le Code éthique, chaque associé, collaborateur et partenaire s'engage formellement à se comporter conformément aux valeurs du Cabinet et à contribuer activement à un environnement de travail inclusif, respectueux et collaboratif.

6. Gestion des risques éthiques, contrôles internes et protection de l'intégrité

bureau Plattner reconnaît que la gestion des risques éthiques constitue un élément essentiel pour garantir un environnement de travail fondé sur la transparence, la responsabilité et l'intégrité. À cette fin, le Cabinet a mis en place un système de contrôle interne structuré et continuellement mis à jour, conçu pour prévenir, surveiller et gérer les situations à risque susceptibles de compromettre les valeurs et les principes énoncés dans le présent Code éthique.

bureau **Plattner**

Ce système repose sur des procédures formalisées d'examen périodique et d'évaluation des risques dans les domaines sensibles, impliquant l'ensemble des fonctions du Cabinet à tous les niveaux – des associés aux collaborateurs et aux employés, dans toutes les unités organisationnelles. Son objectif est d'assurer la prévention et la gestion en temps opportun des risques tels que la corruption, les conflits d'intérêts, les violations de la confidentialité, les comportements discriminatoires ou le harcèlement, préservant ainsi l'intégrité de l'organisation et maintenant la confiance des parties prenantes du Cabinet.

Afin de renforcer cette culture de la responsabilité, bureau Plattner promeut des programmes de formation continue dans les domaines de l'éthique, de la conformité et de la légalité, soutenus par des canaux de communication clairs et confidentiels visant à faciliter le signalement rapide de tout comportement non conforme. La protection de la confidentialité et de la sécurité de la personne effectuant le signalement constitue un engagement non négociable, soutenu par des politiques internes dédiées et un système d'alerte conforme aux lois et réglementations applicables.

Dans le cadre de son dispositif intégré de gestion des risques et de son engagement à préserver l'intégrité de l'entreprise, bureau Plattner a adopté un système de gestion de la sécurité de l'information (SGSI) conforme à la norme internationale ISO/IEC 27001, qui constitue une garantie organisationnelle supplémentaire visant à assurer la protection des données et la continuité des activités. Cette certification renforce encore le système de contrôle interne du Cabinet, conformément aux principes de transparence, de responsabilité et de prévention.

7. Développement durable, responsabilité sociale et engagement envers la communauté

Afin de préciser davantage ce qui a déjà été souligné ci-dessus, il convient de noter que bureau Plattner s'engage à jouer un rôle actif dans la promotion du développement durable en intégrant les principes d'équité sociale, de protection de l'environnement et de croissance économique responsable dans ses choix stratégiques. La prise de conscience de l'importance du développement durable se traduit par des actions concrètes telles que la réduction des émissions de CO_2 grâce à l'adoption de technologies vertes, la numérisation des processus métier et l'efficacité énergétique de ses bureaux. Parallèlement, le Cabinet valorise la diversité et l'inclusion, en garantissant l'égalité des chances à tous ses collaborateurs, indépendamment

bureau **Plattner**

de leur genre, de leur origine ethnique, de leur religion, de leur orientation sexuelle, de leur âge ou de leur handicap. Il promeut une politique de tolérance zéro envers toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation, grâce à des mécanismes d'écoute efficaces et à des interventions rapides. De plus, bureau Plattner soutient des initiatives sociales, culturelles et environnementales dans les régions où il opère, en collaborant avec des entités tant publiques que privées, et sensibilise ses collaborateurs à diverses questions liées à la durabilité environnementale, économique et sociale. L'objectif est de contribuer à la construction d'une communauté plus juste et plus responsable, en accord avec les principes ESG.

8. Principes de conduite éthique et professionnelle

Afin de maintenir un environnement de travail éthique, sûr et inclusif, bureau Plattner définit par la présente un ensemble de principes et de règles destinés à guider la conduite quotidienne de tous les membres du Cabinet. Ces principes représentent la mise en œuvre concrète de nos valeurs fondamentales et constituent un cadre concret pour agir avec intégrité, transparence et respect mutuel. Ils s'appliquent à toutes les personnes qui collaborent avec le Cabinet – y compris les associés, les salariés, les collaborateurs, les stagiaires, les consultants et les tiers agissant pour le compte du Cabinet – et visent à garantir que la conduite de chacun reste conforme aux normes éthiques et professionnelles communes de l'organisation. Ces principes s'étendent également aux comportements ayant lieu en dehors des heures de travail habituelles lorsqu'ils sont liés à des activités professionnelles (notamment les dîners d'affaires, les déplacements, les événements, ainsi que les communications ou discussions de groupe liées au travail).

a. Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent

Il est strictement interdit d'offrir, de promettre, de donner, de solliciter ou d'accepter, directement ou indirectement, toute forme de pot-de-vin, d'incitation indue ou d'avantage illégal visant à influencer des décisions commerciales ou professionnelles. Le Cabinet applique des mesures de contrôle interne rigoureuses, notamment des audits périodiques, des programmes de formation obligatoires et une coopération active avec les autorités compétentes, afin de prévenir et de lutter contre la corruption et le blanchiment d'argent.

bureau**Plattner**

Tous les paiements doivent être effectués exclusivement en faveur de contreparties dûment identifiées et autorisées par contrat, par le biais d'instruments financiers traçables et dans le strict respect des réglementations applicables en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et la fraude fiscale.

Les paiements ou transferts financiers vers des juridictions ou entités non transparentes, ainsi que le recours à des intermédiaires non autorisés, sont strictement interdits. Il est également interdit d'offrir ou d'accepter des cadeaux, des marques d'hospitalité, des avantages ou toute autre forme d'avantage susceptible, même potentiellement, de compromettre l'indépendance ou l'objectivité professionnelles. Seuls les cadeaux de valeur modeste et à caractère purement symbolique ou promotionnel sont autorisés, à condition qu'ils soient conformes aux pratiques professionnelles admises et qu'ils soient préalablement signalés aux responsables des fonctions concernées.

b. Conflits d'intérêts

Tous les associés, collaborateurs et employés sont tenus d'éviter les situations dans lesquelles des intérêts personnels, familiaux ou de tiers pourraient interférer avec les intérêts du Cabinet ou compromettre son impartialité.

Toute personne ayant connaissance d'un conflit d'intérêts potentiel doit le signaler sans délai à son supérieur hiérarchique direct ou au Comité pour l'inclusion, l'égalité des chances et le bien-être (CIPOB) et s'abstenir de prendre toute décision ou mesure en la matière jusqu'à ce que la situation ait été dûment évaluée.

Toute mission externe, mission de conseil ou activité accessoire doit être autorisée au préalable et doit être pleinement compatible avec les principes d'intégrité et de confidentialité du Cabinet.

c. Relations avec les pouvoirs publics

Les relations avec les autorités publiques, les institutions publiques ou les agents publics, qu'ils soient nationaux ou étrangers, doivent être menées dans le plein respect des lois applicables et avec la plus grande transparence, exclusivement par des personnes formellement habilitées à cet effet.

Il est strictement interdit de promettre, d'offrir ou d'accorder de l'argent, des biens ou des avantages personnels à des agents publics ou à leurs proches, que ce soit directement ou indirectement, dans le but d'obtenir un quelconque avantage pour le Cabinet.

bureau **Plattner**

Toutes les interactions avec les autorités publiques doivent être dûment documentées et traçables, conformément aux principes d'intégrité, de transparence et de légalité.

d. Utilisation des actifs et des ressources de la Société

Les actifs et ressources de l'entreprise, y compris les outils informatiques et de communication, doivent être utilisés exclusivement à des fins professionnelles et dans le strict respect des politiques internes.

L'usage à des fins personnelles, ainsi que la reproduction ou la diffusion non autorisée de documents, de logiciels ou de contenus appartenant au Cabinet, sont strictement interdits, tout comme l'accès à des sites web ou à des contenus illicites, inappropriés ou contraires aux normes de cybersécurité.

Chaque collaborateur et salarié est personnellement responsable de la protection de ses identifiants d'accès et de l'utilisation appropriée des systèmes informatiques du Cabinet, conformément au règlement interne intitulé « Règles de conduite relatives au traitement des données à caractère personnel et des données d'entreprise ainsi qu'à l'utilisation des outils et systèmes informatiques ».

e. Informations confidentielles et protection du savoir-faire

Tous les membres du Cabinet sont tenus de garantir la plus grande confidentialité à l'égard des informations, projets, données et documents à caractère confidentiel, non public ou stratégique. Ces informations ne peuvent être divulguées à des tiers, ni utilisées à des fins personnelles ou à des fins autres que celles strictement liées aux activités professionnelles, sauf autorisation expresse.

L'obligation de confidentialité continue de s'appliquer même après la cessation de la relation professionnelle ou de travail.

f. Égalité des chances, non-discrimination, harcèlement et intimidation/mobbing

bureau Plattner applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination, de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) ou d'intimidation au travail. De tels comportements sont strictement interdits, quelles que soient l'intention perçue, le contexte dans lequel ils se produisent (sur site, à distance, lors de voyages d'affaires ou d'événements) ou le canal de communication utilisé (verbal, écrit ou numérique). Les comportements interdits sont définis comme suit :

bureau**Plattner**

- **Discrimination :** tout traitement moins favorable (discrimination directe) ou toute disposition, tout critère ou toute pratique apparemment neutre qui entraîne un désavantage particulier pour une personne ou un groupe (discrimination indirecte) pour des motifs tels que le sexe, l'âge, la maternité ou la paternité, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, le handicap, l'origine ethnique ou la provenance, la langue, les convictions religieuses ou politiques, la situation personnelle ou familiale, la nationalité ou toute autre caractéristique ou statut protégé.
- **Harcèlement :** tout comportement indésirable, même s'il ne se produit qu'une seule fois, qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (par exemple, des insinuations, des remarques désobligeantes, des stéréotypes, des contacts physiques non désirés, l'envoi de contenus inappropriés ou des blagues à caractère sexuel ou discriminatoire).
    - **Harcèlement sexuel** : tout comportement indésirable à caractère sexuel, qu'il soit verbal, non verbal ou physique, susceptible de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement hostile (par exemple, pression pour obtenir un rendez-vous, commentaires suggestifs, contact physique non consenti, ou encore l'affichage ou la transmission d'images explicites).
- **Intimidation/harcèlement moral** : comportement hostile ou marginalisant, répété et systématique, qui, au fil du temps, porte atteinte à la dignité professionnelle ou personnelle d'une personne, vise à l'isoler ou à nuire à ses performances (par exemple, des missions humiliantes répétées, l'exclusion d'informations essentielles ou le dénigrement public continu).
- **Représailles (victimisation)** : Les représailles (victimisation) désignent tout acte visant à pénaliser une personne pour avoir signalé un comportement répréhensible, coopéré à une enquête ou s'être opposée à un comportement interdit (par exemple, exclusion de projets, détérioration injustifiée des conditions de travail ou menaces).

Exemples concrets (liste non exhaustive) :

- **Comportements autorisés** : il s'agit notamment de formuler des remarques ou d'exprimer des préoccupations concernant les performances professionnelles ou un comportement inapproprié au travail, de manière claire, respectueuse et fondée sur des faits, en se concentrant sur l'activité ou le comportement en question plutôt que

bureau**Plattner**

sur la personne ; de proposer des remarques constructives visant à l'amélioration professionnelle et au soutien ; de gérer les rôles et les objectifs selon des critères explicites et vérifiables ; de faire preuve d'humour ou de formuler des remarques légères qui ne ciblent pas des caractéristiques personnelles ou des groupes protégés.

- **Comportements interdits** : cela inclut le fait de formuler des réprimandes humiliantes, dénigrantes ou généralisatrices (par exemple, « tu fais toujours... », « tu n'es pas capable de... »), sans référence à des faits objectifs et communiquées sur un ton agressif, sarcastique ou intimidant ; faire des commentaires concernant l'apparence physique, l'identité de genre, l'accent, l'âge ou la situation familiale ; avoir des contacts physiques non désirés ; faire des « blagues » dégradantes ; exclure des personnes des flux d'informations essentielles ; attribuer de manière répétée des tâches humiliantes ou inappropriées sans justification organisationnelle légitime ; envoyer ou afficher du contenu sexuellement explicite ; exercer des pressions en vue d'obtenir des rendez-vous privés ; ou menacer de conséquences négatives les personnes qui signalent un incident.

Si vous êtes témoin ou victime d'un comportement répréhensible :

- dans la mesure du possible, indiquez clairement que ce comportement est indésirable et demandez qu'il cesse ;
- signalez sans délai le problème à votre supérieur hiérarchique direct, aux Ressources humaines, au Comité pour l'inclusion, l'égalité des chances et le bien-être (CIPOB), ou via le canal de signalement (voir annexe – Canaux de signalement) ;
- le recours direct au canal confidentiel prévu à l'article 9 est toujours autorisé ;
- le Cabinet garantit une protection contre toute forme de représailles aux personnes qui signalent un fait de bonne foi ou coopèrent aux enquêtes.

Gestion des cas et mesures de protection :

- les signalements doivent être traités sans délai, dans le respect d'une confidentialité et d'une impartialité strictes ; des mesures de précaution (telles que la séparation des équipes ou la réaffectation des lignes hiérarchiques) peuvent être adoptées si nécessaire ;

bureau Plattner

- les faits doivent être évalués après audition des parties concernées et, le cas échéant, des témoins, ainsi qu'après examen des pièces justificatives ou des preuves numériques pertinentes ;
- des mesures correctives et des sanctions disciplinaires proportionnées (voir chapitre 22) peuvent être imposées, pouvant aller jusqu'à la résiliation de la relation professionnelle ou de travail.

9. Système d'alerte et protection du lanceur d'alerte

Les signalements d'infractions peuvent être effectués via le canal de signalement interne dédié, dans le plein respect de la législation applicable et des protections prévues par le décret législatif n° 24/2023. Le responsable des signalements, désigné par le Comité pour l'inclusion, l'égalité des chances et le bien-être (CIPOB), garantit la confidentialité, l'impartialité et la protection de la personne ayant effectué le signalement contre toute forme de représailles.
Les comportements de représailles, ainsi que les signalements effectués de mauvaise foi ou avec une faute intentionnelle, feront l'objet de mesures disciplinaires. Tous les signalements sont enregistrés et gérés de manière traçable et sont régulièrement transmis sous forme anonymisée au Comité pour l'inclusion, l'égalité des chances et le bien-être, ainsi qu'à l'Assemblée des associés, afin d'évaluer les mesures correctives appropriées.

10. Confidentialité, sécurité des données et éthique numérique

Conformément au **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** et à la législation nationale applicable, bureau Plattner s'engage à garantir la protection des données à caractère personnel, professionnelles et d'entreprise, en préservant la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations traitées à chaque étape opérationnelle. Tous les associés et collaborateurs reçoivent une formation appropriée sur les procédures internes relatives à la gestion sécurisée des données et à l'utilisation correcte des outils informatiques, conformément aux politiques internes du cabinet. En cas de violations ou d'anomalies, les procédures d'urgence et de réponse aux incidents sont immédiatement activées, comme le prévoit la réglementation interne applicable. Intranet bP – Lien vers le règlement « Règles de conduite en matière de traitement des données à caractère personnel et d'entreprise, d'utilisation des outils et des systèmes informatiques ».

bureau Plattner

bureau Plattner promeut une culture numérique fondée sur des principes d'éthique, de sensibilisation et de responsabilité, dans le but de prévenir les risques liés à la cybersécurité et l'utilisation abusive des ressources technologiques. Une attention particulière est accordée à l'utilisation durable des ressources numériques et à l'adoption des meilleures pratiques en matière de sécurité de l'information.

Confirmant son engagement structuré en faveur de la cybersécurité et de la gouvernance des données, bureau Plattner a obtenu en 2025 la certification ISO/IEC 27001, la norme internationale attestant de la mise en place d'un système de gestion de la sécurité de l'information (SGSI) conforme aux normes les plus élevées en matière de protection et de contrôle. Cette certification constitue une garantie tangible pour les clients, les parties prenantes et les institutions, et s'inscrit pleinement dans la stratégie globale du cabinet en matière de conformité, de transparence et d'amélioration continue.

11. Relations éthiques avec les parties prenantes internes et externes

bureau Plattner entretient des relations fondées sur l'intégrité, la transparence et le respect avec ses clients, ses fournisseurs, les institutions et les communautés locales. Le Cabinet s'engage à répondre aux besoins de ses clients avec compétence et rapidité, en garantissant la confidentialité et la prestation de services de haute qualité. Les fournisseurs sont sélectionnés sur la base de critères éthiques et professionnels objectifs, en évitant toute forme de favoritisme ou de conflit d'intérêts. Dans ses relations avec les institutions publiques et privées, le Cabinet entretient un dialogue continu et constructif dans le plein respect des lois et réglementations applicables, contribuant activement au développement local et promouvant des initiatives communes à valeur sociale.

12. Communication, formation et culture éthique

bureau Plattner encourage une communication interne transparente, claire, opportune et participative, favorisant le partage des objectifs, l'engagement de tous les collaborateurs et employés, ainsi que le renforcement de la culture organisationnelle du Cabinet. À cette fin, le Cabinet propose des programmes de formation périodiques sur les questions éthiques, réglementaires et professionnelles, complétés par des activités spécifiques destinées aux nouveaux collaborateurs. Au moins un module de formation annuel obligatoire est dispensé

bureau **Plattner**

sur le principe de tolérance zéro envers toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation, comprenant des études de cas pratiques et une sensibilisation aux canaux de soutien et de signalement mis à disposition par le cabinet.
La collecte de retours d'expérience anonymes et l'organisation régulière de forums de discussion constituent des outils essentiels pour garantir une adhésion forte aux valeurs du Cabinet et pour favoriser un climat de confiance et de collaboration.

13. Relations interpersonnelles et climat organisationnel

bureau Plattner promeut un environnement de travail fondé sur le respect mutuel, la confiance et la collaboration. La cohésion interne est considérée comme un élément stratégique pour une croissance durable et pour le maintien de la haute qualité des services fournis.
Les relations entre les associés, les collaborateurs et les stagiaires reposent sur l'écoute active, l'ouverture au dialogue et la participation partagée. La culture axée sur la famille qui caractérise le Cabinet se traduit par une attention particulière portée aux relations interpersonnelles, par la gestion partagée des responsabilités et par un engagement sincère en faveur du bien-être personnel.

14. Développement professionnel, égalité des chances et bien-être

bureau Plattner garantit l'égalité d'accès à la formation et aux parcours de développement professionnel, en valorisant le potentiel de chaque collaborateur et employé, indépendamment de son âge, de son genre, de son origine culturelle ou de sa situation personnelle. Le Cabinet promeut une culture du mérite et de l'apprentissage continu, en mettant particulièrement l'accent sur le transfert intergénérationnel des connaissances et le développement de parcours professionnels en adéquation avec les aspirations individuelles.
Le Cabinet s'engage à offrir un environnement de travail sûr, inclusif et solidaire, en encourageant les initiatives visant à prévenir le stress lié au travail et en surveillant en permanence le climat organisationnel.

bureau **Plattner**

15. Bien-être et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

bureau Plattner considère le bien-être de ses associés et de ses collaborateurs comme un facteur stratégique pour maintenir la qualité de ses services et favoriser un environnement de travail motivant et inclusif. C'est pourquoi le Cabinet a mis en place un système de bien-être intégré, accessible à tous, conçu pour faciliter la conciliation flexible et personnalisée des besoins professionnels, familiaux et personnels.

Grâce à une plateforme interne dédiée, les salariés peuvent accéder à une gamme de services utiles et d'avantages modulables adaptés aux besoins individuels, notamment :

- des contributions aux frais scolaires et aux activités estivales des enfants ;
- un soutien financier lié à la prise en charge de la famille et à la parentalité ;
- des accords avec des établissements de santé, de loisirs et d'enseignement ;
- des services favorisant le bien-être physique et psychologique, ainsi que des initiatives en faveur de la mobilité durable.

En 2024, bureau Plattner a obtenu la certification « Audit Famiglia e Lavoro », reconnue par la Province autonome de Bolzano et la Chambre de commerce de Bolzano, sur la base de la norme européenne « European Work & Family Audit ».

Ce processus de certification vise à :

- assurer le développement continu et structuré des politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- sensibiliser davantage le personnel aux besoins de chacun ;
- promouvoir une culture d'entreprise plus attentive et inclusive ;
- renforcer l'image externe du Cabinet en tant qu'employeur responsable et solidaire, attentif aux besoins personnels de ses collaborateurs.

bureau Plattner garantit une politique du personnel axée sur le bien-être organisationnel et la durabilité sociale, faisant l'objet d'un suivi périodique par le biais d'enquêtes internes et d'outils d'écoute. Toutes les initiatives font l'objet d'une révision continue afin d'améliorer encore l'efficacité des mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que l'intégration harmonieuse de la vie professionnelle et de la vie privée.

bureau **Plattner**

16. Relations avec les clients, les fournisseurs et les institutions

Le Cabinet fournit des services personnalisés, actualisés et de haute qualité, fondés sur la compétence, l'intégrité et la sensibilité à la diversité culturelle ainsi qu'aux besoins spécifiques des clients internationaux. La sélection et la gestion des relations avec les fournisseurs, les consultants et les partenaires reposent sur des critères objectifs de qualité, d'expertise, de transparence et de réputation éthique.

Le cas échéant, bureau Plattner vérifie la conformité de ses partenaires commerciaux aux normes éthiques, réglementaires et de développement durable applicables et se réserve le droit de mettre fin aux relations contractuelles en cas de conduite incompatible avec le présent Code.

L'inclusion de clauses éthiques et sociales dans les contrats conclus avec des tiers est encouragée afin de garantir :

- le respect de la législation en matière de travail, de santé et de sécurité ;
- l'absence de travail des enfants ou de travail irrégulier ;
- le respect des normes environnementales et des principes d'égalité de traitement ;
- l'adoption de mesures adéquates de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent.

Le Cabinet entretient un dialogue continu et constructif avec les institutions publiques et privées, dans le plein respect des lois et réglementations applicables, en favorisant la coopération et en contribuant positivement au développement des communautés dans lesquelles il opère.

16-bis Relations avec les médias et communication externe

Seules les personnes expressément autorisées peuvent faire des déclarations publiques, publier des communiqués de presse ou accorder des interviews au nom du Cabinet.

Toutes les communications externes doivent être :

- véridiques, claires, transparentes et conformes à l'image institutionnelle du Cabinet ;

bureau **Plattner**

- conformes aux lois et réglementations applicables, y compris celles relatives à la vie privée et au secret professionnel ;
- menées avec la plus grande intégrité, en préservant la réputation du Cabinet et de ses membres.

La divulgation d'informations confidentielles ou la diffusion de commentaires susceptibles de porter préjudice au Cabinet ou à ses clients est strictement interdite.

16-ter Neutralité politique et activités externes

bureau Plattner adopte une position de stricte neutralité politique et religieuse. Aucune ressource, marque déposée ou élément du nom ou de l'image du Cabinet ne peut être utilisé à des fins politiques, idéologiques ou religieuses.
Tous les membres du Cabinet sont libres de participer à la vie publique ou politique à titre personnel, à condition que ces activités aient lieu en dehors des heures de travail et n'impliquent, ne représentent ni ne soient associées d'aucune manière au Cabinet.

17. Gestion des ressources, innovation et technologie

bureau Plattner encourage une utilisation responsable et efficace des ressources matérielles, financières et technologiques, en évitant le gaspillage et les inefficacités. L'adoption d'outils numériques et de technologies innovantes est systématiquement guidée par les principes de sécurité, de confidentialité et de durabilité. L'innovation durable est encouragée par une évaluation minutieuse de l'impact social et environnemental des solutions nouvellement adoptées, en intégrant l'éthique numérique comme partie intégrante de la culture organisationnelle du Cabinet.

17-bis Transparence comptable et fiscale

Le Cabinet mène sa gestion économique et administrative conformément aux principes de transparence, de traçabilité et d'intégrité.

Toute opération comptable doit être :

bureau **Plattner**

- légitime, dûment autorisée, vérifiable et correctement documentée ;
- étayée par des pièces justificatives écrites adéquates permettant les contrôles internes et les activités d'audit ;
- et conforme aux réglementations civiles, fiscales et professionnelles applicables.

Toute forme d'enregistrement inexact ou trompeur, de dissimulation d'informations ou d'utilisation abusive de fonds est strictement interdite. Le Cabinet promeut une culture interne forte de responsabilité, renforcée par des activités périodiques de suivi et de contrôle.

18. Santé, sécurité et protection de l'environnement

bureau Plattner garantit un environnement de travail sûr et sain, en totale conformité avec les réglementations applicables en matière de santé et de sécurité. Grâce à des mesures préventives, de formation et d'organisation, le Cabinet s'engage à minimiser les risques et à promouvoir un comportement responsable.
En matière de protection de l'environnement, le Cabinet encourage la mise en œuvre de mesures concrètes telles que la réduction des déchets, le recyclage et les économies d'énergie, dans le but de limiter l'impact environnemental de ses activités.

18-bis Protection de la propriété intellectuelle et lutte contre la contrefaçon

bureau Plattner protège rigoureusement ses droits de propriété intellectuelle, ses signes distinctifs et ses œuvres protégées.
L'utilisation non autorisée de contenus protégés par le droit d'auteur, de logiciels, de documents ou de projets de tiers est strictement interdite.
Les pratiques de contrefaçon, l'altération ou l'utilisation abusive de marques, de logos, de noms commerciaux ou d'œuvres protégées, ainsi que la divulgation ou la diffusion non autorisée de contenus internes ou relatifs aux clients, sont expressément interdites.

19. Rôles, leadership éthique et responsabilités partagées

Les associés et les personnes occupant des postes à responsabilité au sein de bureau Plattner sont les premiers garants des normes éthiques du Cabinet. Ils sont tenus de montrer l'exemple

bureau **Plattner**

par une conduite pleinement conforme aux valeurs du Cabinet, de promouvoir activement l'inclusion et de veiller à la bonne mise en œuvre et à l'efficacité des procédures internes.
Tous les collaborateurs et employés, à tous les niveaux et dans tous les bureaux, jouent un rôle actif dans le respect et la diffusion des principes éthiques du Cabinet, en signalant toute irrégularité et en contribuant à une culture d'amélioration continue.

19-bis Engagement contre le crime organisé et le terrorisme

Le Cabinet s'abstient d'entretenir toute relation, directe ou indirecte, avec des personnes ou des organisations impliquées dans des activités criminelles, terroristes, de blanchiment d'argent ou de trafic illicite. Chaque associé et chaque collaborateur est tenu de signaler sans délai toute situation suspecte, afin de permettre au Cabinet de prendre les mesures de protection et les mesures juridiques appropriées.

20. Suivi, retour d'expérience et amélioration continue

bureau Plattner a mis en place des processus structurés pour contrôler l'efficacité du Code de déontologie et de la culture organisationnelle du Cabinet, par le biais d'examens périodiques menés par le Comité pour l'inclusion, l'égalité des chances et le bien-être, de la collecte de retours d'expérience anonymes et de forums dédiés à la discussion des questions éthiques. L'analyse des données, des observations et des propositions internes permet l'adoption de mesures d'amélioration ciblées, dans le but de renforcer en permanence le sentiment de responsabilité partagée au sein du Cabinet.

21. Mise en œuvre, sanctions et mise à jour du Code

Le respect du présent Code éthique fait partie intégrante des obligations contractuelles de tous les membres du Cabinet, ainsi que des parties externes qui collaborent avec lui. Toute violation avérée sera sanctionnée conformément aux principes d'impartialité, de proportionnalité et de cohérence avec la gravité de la faute.
Pour les salariés, les mesures prévues par la convention collective nationale applicable s'appliquent ; pour les collaborateurs, les consultants et les fournisseurs, les mesures peuvent inclure la résiliation de la relation contractuelle et des demandes de dommages-intérêts.

bureau**Plattner**

Le Comité pour l'inclusion, l'égalité des chances et le bien-être, en coordination avec le service des ressources humaines, est chargé de suivre les signalements, de proposer toute mesure disciplinaire appropriée et de réviser périodiquement le Code afin de garantir son adéquation avec les évolutions réglementaires et organisationnelles.

22. Annexe

A - Canaux de signalement

- Canal de signalement: https://whistlesblow.it/c/bureau-plattner/1
- Comité pour l'inclusion, l'égalité des chances et le bien-être: cipob@bureauplattner.com
- RH: hr@bureauplattner.com

B - Références réglementaires

- Code civil italien
- Règlement (UE) 2016/679 - Règlement général sur la protection des données (RGPD)
- Codes de déontologie applicables aux experts-comptables, aux experts en comptabilité et aux avocats
- Législation applicable en matière de droit du travail, de santé, de sécurité et de protection de l'environnement
- Législation applicable en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, de lutte contre la corruption et de dénonciation.