



Système de Management de la Qualité

Procédure

CODE D'ÉTHIQUE

SEULE LA VERSION ITALIENNE A VALEUR DE TEXTE AUTHENTIQUE

INFORMATIONS SUR LE DOCUMENT			
Code du document:	CE - 2.00 Type de Doc. Version		
Rédigé par :	Stefano Rizzo Chargé des Règles et Procédures de l'Entreprise	Le:	12 juillet 2010
Contrôlé par :	Luciano Natta Directeur Général	Le:	12 juillet 2010
Approuvé par :	Luca Frigerio Administrateur Unique	Le:	
N° total de pages (celle-ci incluse)	29		

HISTORIQUE DES MODIFICATIONS	
Version modifiée	Description de la modification
1	Première émission
2	Actualisation de la mise en page et du nouveau Cahier des charges régional

TABLE DES MATIÈRES

1 Préface	5
2 La Maison de jeu et sa mission	5
3 Objectifs et domaine d'application du Code d'Éthique	7
4 Références	9
5 Principes éthiques généraux	9
5.1 Légalité	10
5.2 Correction, transparence, objectivité et équité.....	10
5.3 Impartialité.....	10
5.4 Réciprocité	11
5.5 Diligence, efficacité et professionnalisme	11
5.6 Valorisation des ressources humaines	12
5.7 Gestion du risque.....	12
5.8 Sauvegarde de la santé et sécurité au travail	13
5.9 Respect de la vie privée.....	13
5.10 Confidentialité.....	14
5.11 Lutte contre le blanchiment	14
5.12 Conflit d'intérêts	14
5.13 Gestion	15
5.14 Relations avec les Établissements Publics.....	15
5.15 Représentation institutionnelle.....	15
5.16 Environnement et territoire.....	16
5.17 Cadeaux et présents	16
5.18 Image.....	17
6 Règles générales de conduite dans les relations externes	17
6.1 Relation client	17
6.2 Prévention du jeu de hasard des mineurs	18
6.3 Responsabilité dans la distribution de boissons alcoolisées	18
6.4 Contrôle du jeu de hasard pathologique	19
6.5 Jeux.....	19
6.6 Sécurité de la clientèle	19
6.7 Relations avec les fournisseurs.....	20
6.8 Remise de charges professionnelles.....	20
6.9 Relations avec les autorités publiques	22
6.10 Relations avec la presse et les autres médias.....	23
6.11 Relations avec les organisations politiques et syndicales.....	23
7 Règles générales de conduite dans les relations internes	24
7.1 Gestion du patrimoine	24

7.2 Gestion des activités comptables.....	24
7.3 Contrôle interne.....	25
7.4 Relations avec les autorités de surveillance.....	25
8 Règles générales de conduite dans la relation entre la Société et le personnel.....	26
8.1 Respect mutuel	26
8.2 Recrutement du personnel	26
8.3 Devoirs des employés et des collaborateurs.....	26
9 Organes de garantie et contrôle du Code d'Éthique	27
10 Diffusion et formation sur le Code d'Éthique.....	28
11 Système des sanctions	29

1 Préface

Le Décret Législatif italien n° 231 du 8 juin 2001 (ci-après appelé également « Décret »), contenant la « Réglementation de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, même dépourvues de personnalité juridique », a introduit le principe de la responsabilité des Établissements, par suite de délits commis dans leur intérêt ou à leur profit par des employés, des membres du personnel de niveau « apical », des sujets soumis à leur direction ou surveillance et par tous ceux qui, même de facto, soient en mesure d'engager la responsabilité dudit Établissement.

Le décret susmentionné prévoit, parmi les autres conditions, qu'un Code d'Éthique faisant partie d'un modèle d'organisation, de gestion et de contrôle effectif, peut assumer une valeur atténuante et de protection au bénéfice dudit Établissement, qui se mettrait à l'abri de l'application des sanctions prévues.

Casino de la Vallée S.p.A. a jugé opportun de définir et de formaliser le présent Code d'Éthique faisant partie intégrante du Modèle d'organisation adopté par la Société, à titre de confirmation des règles, des valeurs et des principes fondamentaux déjà adoptés et dont on reconnaît la valeur positive.

En effet, la création et la diffusion des valeurs de la Maison de jeu ne peuvent pas être séparées d'un respect effectif de principes essentiels tels que l'irréprochabilité professionnelle, l'indépendance, la transparence, l'intégrité personnelle et la sauvegarde effective de la santé dans les milieux de travail.

2 La Maison de jeu et sa mission

Casino de la Vallée S.p.A, Société par actions à participation entièrement publique, naît le 2 décembre 2002 par suite de la Loi régionale du 30 novembre 2001 par laquelle la Région

autonome Vallée d'Aoste encouragea sa constitution.

La Société a adopté l'objet social suivant :

- la gestion de la Maison de jeu de Saint-Vincent (à compter du 1er janvier 2003);
- le développement de toutes les activités, internes et externes, consécutives et fonctionnelles à ladite gestion, y compris la promotion et la mise en œuvre de toute initiative capable de stimuler le développement de la maison de jeu et des objectifs spécifiques de la gestion;
- la qualification professionnelle de ses employés ;
- le développement de l'induit économique et touristique local ;
- la participation éventuelle à des initiatives similaires ou complémentaires, italiennes et étrangères.

Dès sa première constitution, ladite entreprise, en plus de gérer les jeux, dont elle propose l'offre la plus riche dans le panorama national, est également et traditionnellement le moteur d'initiatives culturelles faisant partie d'un calendrier aux très nombreux événements de prestige, parmi lesquels citons, à titre d'exemple, les célèbres Prix Saint-Vincent pour le journalisme, le cinéma, les téléfilms et la radio. Les deux derniers sont nés en 2007. Au fil des années, la Maison de jeu valdôtaine a organisé de très nombreuses manifestations et a voulu promouvoir en Italie et, si possible, à l'étranger, à travers des prix, des événements télévisés et des spectacles, l'image d'une petite Région de montagne résolument tournée vers la communication et de la Maison de jeu elle-même qui opère, depuis 1947, à l'intérieur de son territoire.

Depuis toujours, ladite Maison de jeu a pour mission de :

- valoriser l'éthique du et dans le Jeu, caractérisant ainsi sa propre culture d'entreprise ;
- rendre ses Clients les véritables protagonistes ;
- répondre aux exigences de ses Clients avec efficacité et gentillesse, en leur transmettant l'image claire qui caractérise la Maison de jeu ;
- s'engager continuellement dans la formation et responsabilisation constantes de tous ses employés, qui constituent sa ressource la plus importante et représentative ;
- motiver son personnel vers un sens d'estime de soi et d'orgueil en se sentant partie d'un projet entrepreneurial ;

- être une entreprise de référence pour la communauté, également à travers la participation active à des initiatives de soutien au développement économique, touristique et social.

3 Objectifs et domaine d'application du Code d'Éthique

Conformément au cadre d'action tracé par l'Union européenne et partagé par son actionnaire de référence, la Société est intéressée à développer et à appliquer toutes les initiatives qui contribuent à promouvoir une véritable Responsabilité Sociale de l'entreprise.

Dans ce sens, le Casino de la Vallée a choisi de s'engager à adopter une conduite responsable quant aux relations internes avec ses employés, à la sauvegarde du patrimoine de l'entreprise ainsi qu'à la sauvegarde et à la sécurité des lieux de travail, à la protection de l'environnement et aux normes d'éthique dans les relations avec les tiers, en ayant des égards particuliers pour les relations avec ses clients.

La Direction du Casino de la Vallée, consciente que l'éthique de conduite représente une valeur et une condition de succès pour l'entreprise et que des principes tels que l'honnêteté, l'intégrité morale, la transparence, la fiabilité et le sens de responsabilité constituent la base fondamentale de toutes les activités qui caractérisent sa mission, établit les règles essentielles sur lesquelles sa conduite doit reposer dans les relations internes et externes.

Pour ces raisons, le Casino de la Vallée, conscient de l'importance des intérêts impliqués dans son activité, adopte, sous une optique de « responsabilité sociale », le présent Code comme *charte des droits et des devoirs moraux*, desquels doivent s'inspirer, sans aucune exception, tous les employés et les collaborateurs de la Société (les Organes de la société et ses membres, dirigeants, employés, consultants, partenaires, fournisseurs...) aussi bien dans les relations internes qu'externes et pour la réalisation de son objet social.

Dans ce but, le présent Code est donc une confirmation des règles et des principes fondamentaux de la Société, qui entend renforcer par celui-ci le climat de confiance et de collaboration positive

avec tous ceux qui sont intéressés, à titre différent, au développement commun et à la diffusion des valeurs de la Société.

Le Casino de la Vallée considère le présent Code d'Éthique comme un outil de réglementation et de contrôle de son activité.

Tout employé et collaborateur, indépendamment de sa position ou de son statut, est tenu responsable de ses actions dans le respect du présent Code, des politiques de la Société et de la Loi. En outre, il a la responsabilité de se renseigner auprès de son responsable ou de contacter l'Organisme de Surveillance en présence de n'importe quel doute en matière d'éthique du comportement.

Toutes les relations, de n'importe quel type, avec ladite Maison de jeu, impliquent la reconnaissance des valeurs exprimées dans le présent Code. Entre autres, cela entraîne pour tous les sujets intéressés l'abstention de toute conduite qui pourrait nuire à l'image et à l'intérêt commun.

L'observation du Code d'Éthique est à considérer comme partie intégrante des obligations contractuelles assumées par les employés aux termes et pour les effets de l'art. 2104 du Code Civil italien.

Toute violation des normes du présent Code porte atteinte au rapport de confiance instauré avec la Société et pourra entraîner l'exercice d'actions en justice ainsi que l'adoption de mesures vis-à-vis des destinataires, conformément aux dispositions de la loi et aux régimes contractuels prévus, en tenant compte des responsabilités personnelles qui en découlent.

L'approbation du Code d'Éthique a lieu dans le cadre de l'adoption par la Société du Modèle d'Organisation, de Gestion et de Contrôle aux termes du Décret Législatif italien n°231/2001, dont le présent Code fait partie intégrante.

4 Références

- [1] Décret Législatif italien n°231 du 8 juin 2001 - « Responsabilité administrative des Établissements » et modifications et/ou compléments ultérieurs ;
- [2] Décret Législatif italien n°196 du 30 juin 2003 - «Code en matière de protection des données personnelles » (texte unique sur le respect de la vie privée), mises à jour ultérieures ainsi que procédures opérationnelles s'y rapportant ;
- [3] Décret Législatif italien n°231 du 21 novembre 2007 – Réglementation anti-blanchiment ;
- [4] Décret Législatif italien n°81 du 9 avril 2008 – Texte Unique en matière de santé et sécurité du travail ;
- [5] Cahier des charges pour la gestion de la maison de jeu, approuvé par délibération du Conseil régional n° 636/XIII du 24 juin 2009 ;
- [6] Art. 2103, 2106, 2118 et 2119 du Code Civil italien ;
- [7] Art. 7 de la Loi italienne n°300/1970 – Statut des travailleurs ;
- [8] Loi italienne n°604/1966 sur les licenciements individuels ;
- [9] Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de la société Casino de la Vallée S.p.A.;
- [10] Système de Management de la Qualité de la société Casino de la Vallée S.p.A.

5 Principes éthiques généraux

La réputation de la Maison de jeu dépend du comportement de son personnel. Tout employé et collaborateur de la Société (les Organes de la Société et ses membres, dirigeants, employés, consultants, partenaires et fournisseurs) doit contribuer à l'affirmation d'une culture d'entreprise qui justifie la Société elle-même en tant que sujet capable de poursuivre son objectif, sans compromettre en même temps le bien-être de la communauté où elle est insérée.

Par conséquent, les actions, les rapports, les transactions, la gestion des ressources humaines et les comportements développés dans l'exercice des compétences et des fonctions attribuées doivent être caractérisés par le respect des principes éthiques ci-dessous.

5.1 Légalité

La Société s'engage à gérer son activité dans le respect des réglementations communautaires et nationales, en repoussant la corruption, les formes de blanchiment et toute pratique illégale.

La poursuite d'un intérêt de la Société ne pourra en aucun cas constituer une exonération du respect de la loi et ne pourra pas justifier une conduite malhonnête.

Les membres des organes de gouvernement de la société, la direction générale et, plus en général, les employés et les collaborateurs de la Société, dans le domaine de leur activité professionnelle, sont tenus de respecter avec diligence la réglementation en vigueur, le Code d'Éthique, les protocoles et les règlements intérieurs.

5.2 Correction, transparence, objectivité et équité

Dans les relations avec les tiers, la Société respecte impérativement les principes de transparence et correction, également afin de permettre à ses interlocuteurs de prendre des décisions autonomes, pour qu'ils soient conscients des intérêts impliqués et des conséquences considérables.

À cet effet, le personnel tout entier s'engage à fournir des informations complètes et transparentes, compréhensibles et soignées.

5.3 Impartialité

La Société considère l'impartialité de traitement comme une valeur fondamentale dans le développement de toute relation intérieure et extérieure. Par conséquent, la Société repousse, contraste et sanctionne toute discrimination concernant l'âge, le sexe, les aptitudes sexuelles, l'état de santé, la race, la nationalité, les opinions politiques et les croyances religieuses de tous ses interlocuteurs.

Les membres des organes de gouvernement de la société, la direction de l'entreprise et, plus en général, les employés et les collaborateurs de la Société, dans l'exercice de leurs devoirs professionnels, sont tenus de respecter le principe d'impartialité, en évitant de préférer ou de favoriser des personnes ou des solutions qui ne soient pas fondées sur des évaluations technico-professionnelles.

Ce principe s'applique à toute décision dans les relations avec les parties prenantes, qu'il s'agisse de clients, employés, fournisseurs, Institutions ou Autorités publiques.

5.4 Réciprocité

La Maison de jeu demande à ses principaux fournisseurs et à tous ceux qui ont des relations avec elle, une conduite conforme aux principes exposés dans le présent Code d'Éthique.

Dans les relations avec ses fournisseurs, la Société s'engage à communiquer les principes contenus dans le présent Code et à demander une déclaration d'engagement à les respecter.

5.5 Diligence, efficacité et professionnalisme

La Société donne une importance fondamentale au fait de fournir des prestations de haute qualité à ses clients et aux sujets avec qui elle a des relations découlant de l'exercice de son activité.

À cet effet, les prestations professionnelles des employés et des collaborateurs de la Société doivent être exercées avec le maximum de diligence, soin et professionnalisme.

Dans chaque activité professionnelle, une gestion rigoureuse et une efficacité d'engagement des ressources doivent être poursuivies, en maintenant et en garantissant un degré maximum de professionnalisme.

En aucun cas, la conviction d'agir au bénéfice de la catégorie ne justifie des comportements en contradiction avec les principes exprimés et rappelés dans le présent Code.

5.6 Valorisation des ressources humaines

La Société considère l'individu, ses valeurs et ses droits comme des valeurs intangibles à sauvegarder.

La Société défend le respect de la personne et de sa dignité, en condamnant tout comportement lésionnaire, offensant et/ou prévaricateur, sous forme de vexations psychologiques et physiques ou de harcèlement sexuel.

Les ressources humaines sont reconnues comme un élément auquel on ne peut pas renoncer et fondamental pour l'obtention des objectifs poursuivis.

Ses employés et collaborateurs jouissent de la plus ample liberté d'expression de leurs idées et convictions, dans le respect des règlements d'entreprise, des droits et de la dignité d'autrui, ainsi que des relations polies sur les lieux de travail.

Les principes de correction, collaboration, loyauté et respect mutuel devront également caractériser les rapports avec les tiers ne faisant pas partie de la Société.

5.7 Gestion du risque

La Société entend développer auprès de ses employés une sensibilité aux risques liés à leur activité quotidienne. Cette conscience doit transparaître des comportements concrets de chacun d'entre eux. Il doit exister une perception générale de comment le système de contrôle intérieur gère concrètement ces risques sans chevauchements dangereux ni lacunes coupables.

5.8 Sauvegarde de la santé et sécurité au travail

La Société garantit son engagement maximum à respecter la réglementation en vigueur concernant la sécurité sur les lieux de travail et à préserver la santé et la sécurité des travailleurs surtout à travers des mesures préventives.

À cet effet, la structure interne, attentive à l'évolution des contextes de référence et au changement consécutif des risques, met en œuvre des interventions de type technique et organisationnel, à travers :

- l'introduction d'un système de gestion des risques et de la sécurité ;
- une analyse continue du risque et de la difficulté des processus et des ressources à protéger ;
- l'adoption de solutions, modalités et temps de travail optimaux.

5.9 Respect de la vie privée

La Société assure et garantit le respect rigoureux des normes qui sauvegardent la vie privée, en adoptant et en appliquant des procédures adéquates et des moyens de gestion efficaces.

La vie privée des collaborateurs et des clients est sauvegardée à travers l'adoption de standards qui précisent les informations que la Société leur demande ainsi que les modalités de traitement et de conservation desdites informations, en excluant toute enquête sur les idées, les préférences, les goûts personnels et la vie privée des collaborateurs et des clients. Ces standards prévoient, en outre, l'interdiction, sous réserve des cas prévus par la loi, de communiquer/diffuser les données personnelles sans consentement préalable de l'intéressé. Ils établissent également les règles pour le contrôle, de la part de chaque titulaire, des normes qui sauvegardent sa vie privée. En cas de traitement de données sensibles, aux termes du Décret Législatif italien n° 196 de 2003, la Société

adopte toutes les précautions nécessaires et les accomplissements prescrits par la loi.

5.10 Confidentialité

La Société garantit la plus grande confidentialité des informations qu'elle possède et s'abstient de rechercher des données confidentielles, sauf en cas d'autorisation expresse et consciente de l'intéressé et conformément aux normes juridiques en vigueur.

En outre, les employés et les collaborateurs de la Société sont tenus de respecter la confidentialité des informations obtenues par les clients ou de celles dont ils disposent en raison de leur fonction. Ils ne pourront donc pas les divulguer à un tiers ou en faire un usage impropre.

5.11 Lutte contre le blanchiment

Les membres des organes administratifs et de contrôle, les employés et les collaborateurs de la Société sont tenus de respecter non seulement toutes les normes et les dispositions, aussi bien nationales qu'internationales, mais aussi les procédures intérieures pour empêcher le blanchiment.

La Société est actuellement tenue de respecter le règlement contre le blanchiment disposé par le Décret Législatif italien n°231/07 qui prévoit l'obligation d'identification et d'enregistrement des clients au moment de l'entrée, indépendamment de la valeur des jetons de jeu achetés.

5.12 Conflit d'intérêts

Dans la gestion de n'importe quelle activité, chaque sujet impliqué doit éviter tout conflit entre son intérêt personnel, social, financier ou politique et le développement des intérêts d'affaires de la Société ou de ses clients. Il faut toujours agir au bénéfice de la Société, selon des modalités qui améliorent sa réputation au lieu de lui porter atteinte. Tout employé qui, par rapport à certaines

évaluations ou actions concernant ses fonctions, est en conflit d'intérêts, doit le communiquer à ses responsables qui évaluent l'opportunité de le relever de ses fonctions. La même interdiction s'applique aux membres des organes de gouvernement de la société, à la direction de l'entreprise et aux collaborateurs en général.

5.13 Gestion

Dans la gestion de la Maison de jeu, la Société garantit la dignité, le sérieux et la correction et assure la régularité des activités de jeu à travers le contrôle le plus strict.

À cet effet, la Société assure et facilite toute forme de contrôle de la part de la Région.

5.14 Relations avec les Établissements Publics

Dans ses relations avec les Établissements Publics, la Société poursuit l'objectif de la plus grande intégrité et correction, en garantissant l'observation la plus rigoureuse des dispositions de la loi et le respect des principes du présent Code.

En agissant dans le respect de la loi, la Société facilite la bonne administration de la justice, en collaborant avec cette dernière également en cas d'enquête et d'inspection.

La prise en charge d'engagements et la gestion des relations, de n'importe quel genre, avec l'Administration Publique, sont exclusivement réservées aux sujets autorisés. Une preuve de toute communication sera gardée.

Lorsque la Société se fait représenter par des tiers, ces derniers sont tenus de respecter de façon rigoureuse les principes du Code et les normes de conduite.

5.15 Représentation institutionnelle

Le Casino de la Vallée encourage la sauvegarde de toute question concernant les jeux, même par l'intervention de *Federgioco*, une Association professionnelle à laquelle le Casino appartient, auprès des sièges institutionnellement reconnus.

À cet effet, la Société s'engage à :

- établir des circuits de communication stables avec les interlocuteurs institutionnels au niveau international, communautaire et local ;
- promouvoir la représentation des intérêts et des positions de sa catégorie professionnelle, de façon transparente, rigoureuse et cohérente, en évitant des attitudes de type collusoire.

Afin de garantir une clarté absolue dans les relations, les contacts avec les interlocuteurs institutionnels ont lieu exclusivement à travers des employés ayant reçu cette charge explicite.

5.16 Environnement et territoire

Le Casino de la Vallée s'engage à développer l'induit économique et touristique dans le territoire de la Vallée d'Aoste.

La Direction du Casino, étant consciente de sa responsabilité envers la communauté où elle opère, s'engage à minimiser les impacts environnementaux, directs et indirects, de l'activité de l'entreprise, afin de préserver l'environnement naturel au bénéfice des générations à venir.

Cet objectif est poursuivi à travers la gestion durable de ses ressources, la limitation des consommations, la réduction des pertes et la couverture des besoins par le biais de solutions technologiques avec un impact environnemental réduit, ce qui garantit l'élimination correcte de tout déchet produit par l'activité du Casino.

5.17 Cadeaux et présents

Aucune forme de cadeau n'est admise (donation, utilité ou n'importe quel bénéfice) à moins qu'elle ne soit considérée comme un usage commercial normal ou de courtoisie ou si elle a pour but d'obtenir des traitements de faveur dans la gestion de n'importe quelle activité liée à la Société.

Cette interdiction ne s'applique pas aux pourboires que les clients qui gagnent au cours des sessions de jeu donnent spontanément aux employés chargés des jeux. Ces pourboires constituent un usage établi et bien ancré au sein des Maisons de Jeu.

La gestion des pourboires a lieu dans le respect des accords internes et de la réglementation fiscale en vigueur.

5.18 Image

L'image et la réputation de la Société constituent des valeurs à sauvegarder et à développer à travers la diffusion totale, le partage et l'observation des principes éthiques établis dans le présent Code.

La Société s'engage à transmettre les principes éthiques contenus dans le présent Code à tout employé et collaborateur de la Société (les Organes de la Société et ses membres, dirigeants, employés, consultants, partenaires et fournisseurs) pour atteindre la valeur la plus élevée qui est l'éthique dans les jeux et qui caractérise sa culture d'entreprise.

6 Règles générales de conduite dans les relations externes

6.1 Relation client

La Société considère comme fondamental de maintenir des standards très élevés de qualité de ses services.

Dans les relations avec la clientèle, tout employé ou collaborateur est tenu de conformer sa conduite aux critères de correction, courtoisie et disponibilité, en fournissant, si cela est demandé ou nécessaire, des informations exhaustives et adéquates et en évitant le recours à des comportements élusifs, incorrects ou visant à miner l'indépendance de jugement de l'interlocuteur.

La Société considère la transparence et la clarté comme des éléments valorisant le système de communication mis en place avec sa clientèle. À cet effet, la Société développe et met en œuvre des stratégies de marketing propres à garantir que la publicité et la promotion soient effectuées de façon responsable.

En particulier, elle s'engage afin que toute publicité ou promotion:

- soit conforme aux lois nationales et à celles de la Communauté européenne ;
- ne soit pas fausse ou trompeuse ;
- ne pousse pas à penser que le jeu de hasard peut être un moyen immédiat et facilité d'obtenir des bénéfices économiques ;
- ne comprenne pas d'informations trompeuses concernant la probabilité, les prix et les chances de gain ;
- ne s'adresse pas, implicitement ou explicitement, à des catégories appelées « protégées », telles que les mineurs, les groupes sociaux vulnérables ou défavorisés ;
- reflète des standards de goût généralement acceptés.

6.2 Prévention du jeu de hasard des mineurs

La Société adopte toutes les mesures de contrôle nécessaires afin d'empêcher aux mineurs d'accéder aux zones de jeu.

6.3 Responsabilité dans la distribution de boissons alcoolisées

Dans le but de soutenir le jeu responsable, et dans le respect de l'individu, la Société assure

qu'aucune boisson alcoolisée ne sera intentionnellement servie à des sujets visiblement en état d'ivresse et qu'il leur sera interdit de jouer.

6.4 Contrôle du jeu de hasard pathologique

La Société s'engage efficacement à promouvoir des actions utiles pour éviter le jeu de hasard pathologique.

Les joueurs chroniquement et progressivement incapables de résister à l'impulsion de jouer, ou la famille de ces joueurs, ont la possibilité de déposer une « demande d'interdiction » à l'entrée de la maison de jeu.

La Société s'occupera d'interdire et d'empêcher l'accès de ces individus aux zones de jeu.

La Société sensibilise ses employés et collaborateurs afin que, en approchant d'éventuels joueurs pathologiques, même non déclarés, ils sachent les aider en leur fournissant toutes les informations utiles pour obtenir l'assistance dont ils ont besoin (par ex. : une demande d'interdiction).

6.5 Jeux

Pour augmenter la confiance des clients dans la solidité et le sérieux du système de jeu, la Société n'utilise, pour la gestion des jeux électroniques, que des logiciels certifiés par des Organisations de garantie appropriées.

Le Casino de la Vallée interdit, en outre, l'accès aux salles de jeu aux personnes qui s'adonnent notoirement à l'exercice professionnel du jeu.

6.6 Sécurité de la clientèle

Afin d'assurer à sa clientèle un environnement de jeu adéquat du point de vue de la sécurité, la Société adopte toutes les mesures nécessaires à cet effet.

Pendant les heures d'ouverture des salles de jeu, un Bureau de Police Nationale est également opérationnel.

6.7 Relations avec les fournisseurs

Dans ses relations avec les fournisseurs de biens et de services, la Société applique la plus grande transparence et correction, en respectant les lois et les normes en vigueur, le Modèle et le Code d'Éthique, ainsi que les procédures internes concernant les achats et la sélection des fournisseurs.

La politique de la Société, en effet, prévoit la négociation en bonne foi et de façon transparente avec tous les fournisseurs potentiels. La Société évite également d'entamer toute négociation qui puisse paraître injustifiée et partielle ainsi que toute logique motivée par des favoritismes ou dictée par la certitude ou l'espoir d'obtenir des avantages, même liés à des situations n'ayant rien à voir avec le rapport de fourniture, pour soi-même ou pour la Société.

En particulier, les employés préposés aux relations avec les fournisseurs de la Société sont tenus de n'interdire à personne possédant les caractéristiques requises la possibilité de concourir pour la stipulation de contrats, en adoptant, dans le choix des candidats possibles, des critères objectifs et toujours clairs.

La stipulation d'un contrat avec un fournisseur doit toujours être fondée sur des relations extrêmement transparentes, en évitant, si possible, toute forme de dépendance.

6.8 Remise de charges professionnelles

Dans l'exécution du rapport contractuel instauré ou des charges professionnelles reçues par la Société, tout collaborateur et tous les consultants de la Société sont tenus de se conduire correctement, en bonne foi et loyauté, en respectant les dispositions du présent Code d'Éthique, la réglementation de l'entreprise, les instructions et les prescriptions données au personnel de la

Société, dans la limite de leur application.

La Société identifie et sélectionne ses collaborateurs et ses consultants avec une impartialité, autonomie et indépendance de jugement absolues, sans accepter aucun type de conditionnement ou compromis visant à réaliser ou à obtenir des faveurs ou des avantages. Dans ce domaine, la Société considère comme des caractéristiques fondamentales la compétence professionnelle, la réputation, l'indépendance, la capacité d'organisation, la correction et l'exécution ponctuelle des obligations contractuelles et des charges remises.

Pour attribuer des charges professionnelles, le Casino de la Vallée s'inspire des critères de correction, d'économie, de transparence et de professionnalisme.

En général, doivent être documentées les informations suivantes:

- les raisons de remise de la charge professionnelle ;
- l'objet de la charge professionnelle, en se référant en particulier aux modalités spécifiques d'exécution, à la durée, à la rémunération, aux preuves du travail effectué ;
- en tout cas, il faut garantir une identification adéquate des choix adoptés.

En accomplissant des charges professionnelles dans l'intérêt ou au profit de la Société, les sujets tenus d'agir au nom ou pour le compte de la Société doivent respecter les dispositions prévues par le présent Code.

Les rémunérations et/ou les sommes versées aux collaborateurs ou aux fournisseurs en contrepartie de leurs prestations doivent être raisonnables et proportionnelles à l'activité effectuée, compte tenu aussi bien des conditions du marché que des caractéristiques spécifiques de la prestation exécutée dans l'intérêt de la Société.

Il est interdit d'offrir des cadeaux ou d'accorder des traitements de faveur n'ayant rien à voir avec les relations de courtoisie habituelles aux sujets susmentionnés, dans le but de favoriser illicitement les intérêts de la Société.

6.9 Relations avec les autorités publiques

Dans ses relations avec l'Administration Publique ou avec des établissements qui exercent une activité d'utilité ou d'intérêt publics, la Société respecte de façon rigoureuse la réglementation communautaire, nationale et d'entreprise applicable.

La gestion de toute relation avec l'Administration Publique, les officiers ministériels ou les sujets chargés d'un service public peut être exercée exclusivement par des sujets autorisés et respectant les principes du présent Code.

Ces sujets sont tenus de conserver soigneusement toute documentation concernant la relation et les procédures par lesquelles la Maison de jeu est entrée en contact avec l'Administration Publique.

Tous les destinataires du présent Code doivent s'abstenir de :

- offrir des opportunités de travail ou des avantages au fonctionnaire public impliqué dans la relation, à sa famille ou à des sujets liés à lui de n'importe quelle manière;
- offrir aux sujets susmentionnés des cadeaux, des présents ou des bénéfices, même à travers un tiers, sauf s'il s'agit d'un acte de courtoisie d'une valeur modique ;
- promettre ou faire promettre d'autres formes de bénéfice ou d'avantage ;
- influencer improprement, même à travers un tiers, les décisions de l'institution intéressée.

Dans les flux informatiques par et pour les Administrations Publiques, la Société garantit de déterminer des sujets opérationnels. Elle dispose également de protections propres à permettre le monitoring desdits flux.

Dans le cas où la Société serait impliquée dans des procédés contentieux civils, pénaux ou administratifs, même de type extrajudiciaire, les organes de la Société, ses employés et ses

consultants ne devront pas adopter de comportements qui puissent conduire à des mesures illégitimement au profit de la Société.

La Société exige, en outre, que ses organes et ses membres, employés, consultants, collaborateurs et tous ceux qui agissent au nom et pour le compte de la Société, opèrent avec la plus grande disponibilité et transparence envers toute personne qui doit mener une inspection ou des contrôles légitimement autorisés par les Autorités compétentes.

Toute personne faisant éventuellement l'objet, pour des questions liées aux relations de travail et même à titre personnel, d'enquêtes ou d'inspections, ou qui reçoit des mandats de comparution et/ou la notification d'autres mesures légales, est tenue d'en informer la Direction.

6.10 Relations avec la presse et les autres médias

La Société entretient des relations avec les organes de presse et les autres médias uniquement à travers les organes de la Société et les départements de l'entreprise qui s'en occupent et qui doivent être caractérisés par des principes de clarté, correction, disponibilité et transparence, dans le respect de la politique de communication définie par l'Organe d'Administration.

Les employés et les collaborateurs de la Société ne peuvent fournir aucune information aux médias sans autorisation préalable et spécifique des départements compétents.

La Société refuse et s'oppose à toute forme de non-information ou de diffusion non soignée, incomplète et fautive de nouvelles concernant la Société et son activité. La Société, en outre, met en œuvre toute initiative ayant pour but de sauvegarder son image et sa réputation, et de garantir l'exactitude des informations la concernant.

6.11 Relations avec les organisations politiques et syndicales

La Société ne donne aucune contribution de n'importe quel genre, ni directement ni indirectement, à des partis politiques, des mouvements, des comités et d'organisations politiques et syndicales, leurs représentants et candidats, sauf dans les formes et les façons prévues par les règlements en vigueur.

7 Règles générales de conduite dans les relations internes

7.1 Gestion du patrimoine

La Société s'engage à protéger son patrimoine, et toutes ses composantes, de façon à éviter les pertes, les vols et les endommagements.

Les biens faisant partie du patrimoine de la Société peuvent être utilisés uniquement pour des raisons liées aux activités de l'entreprise et, en aucun cas, pour des activités impropres ou illégales.

7.2 Gestion des activités comptables

La Société s'engage à observer les règles pour une comptabilisation correcte, complète et transparente, selon les critères prévus par la loi et les principes comptables.

Dans l'activité de comptabilisation, les employés et les collaborateurs sont tenus de respecter la réglementation en vigueur et les procédures de l'entreprise, en conservant la documentation relative à l'activité effectuée, afin de faciliter l'enregistrement et l'analyse des évaluations, la détermination des différents niveaux de responsabilité et la reconstruction soignée de l'opération, en réduisant les chances de commettre des violations ou des erreurs d'interprétation.

Toute opération doit, en d'autres termes, être non seulement enregistrée correctement, mais aussi autorisée, vérifiable, légitime, cohérente et adéquate.

Les employés et les collaborateurs de la Société sont tenus d'agir en toute transparence dans les relations avec la société d'audit et le Conseil Syndical, et de leur offrir une très grande collaboration dans la réalisation de leurs activités de vérification et de contrôle.

7.3 Contrôle interne

La Société encourage la diffusion de la culture du contrôle et sensibilise ses employés sur l'importance du système de contrôle et du respect de la réglementation en vigueur et des procédures internes par tous ses employés et ses collaborateurs, dans le développement des activités de l'entreprise.

La Société garantit que l'organisation et l'activité des employés préposés au contrôle interne se déroule dans la plus ample autonomie et dans le respect non seulement des principes de discrétion, indépendance et correction, mais aussi de tous ceux que le présent Code contient.

Les employés et les collaborateurs de la Société sont tenus de collaborer au fonctionnement correct et efficace du système de contrôle interne, en communiquant activement les situations qui intéressent le département de contrôle interne et en s'engageant dans la diffusion des principes promus par ce département.

Une attention particulière est accordée au contrôle des disponibilités financières.

7.4 Relations avec les autorités de surveillance

La Société s'engage à caractériser ses relations avec les Autorités de surveillance et de contrôle par la plus grande collaboration dans le respect total de leur rôle institutionnel. À cet effet, elle s'engage à donner une prompt exécution aux dispositions réglementaires publiées par lesdites Autorités et à fournir, périodiquement ou sur demande, des données et des informations correctes, vérifiables, claires et exhaustives.

8 Règles générales de conduite dans la relation entre la Société et le personnel

8.1 Respect mutuel

Le Casino de la Vallée se fonde sur une politique qui encourage un climat interne où tout employé interagit avec ses collègues honnêtement, avec dignité et respect mutuel. Un climat positif où les ressources humaines collaborent et communiquent ouvertement facilite l'atteinte des objectifs de la Société et encourage la créativité et le développement individuel.

8.2 Recrutement du personnel

Le recrutement du personnel est effectué sur la base de l'évaluation de la correspondance des profils des candidats avec les profils attendus et les exigences de l'entreprise, dans le respect de l'égalité des chances pour tous les sujets intéressés. Les informations demandées sont étroitement liées à la vérification des aspects prévus par le profil professionnel et d'attitude, dans le respect de la sphère privée et des opinions du candidat. Le département des RH, dans la limite des informations disponibles, adopte des mesures propres à éviter des favoritismes, des népotismes, ou des formes de clientélisme pendant les phases de sélection et recrutement (par ex. en évitant que le recruteur soit lié au candidat par des liens de parenté, en vérifiant si le candidat a des rapports de parenté avec des membres de l'Administration Publique).

Le personnel est recruté par le biais d'un contrat de travail régulier dans le respect total de toutes les dispositions de la loi.

8.3 Devoirs des employés et des collaborateurs

Tout employé et collaborateur est tenu d'agir loyalement afin de respecter les obligations souscrites dans le contrat de travail et ce qui est prévu par le présent Code, en assurant les prestations demandées.

À cet effet, tout le personnel est tenu d'opérer avec diligence pour sauvegarder les biens de l'entreprise, à travers des comportements responsables et en ligne avec les procédures opérationnelles conçues pour en réglementer l'utilisation.

Une attention particulière doit être accordée à la gestion des ressources financières que le personnel possède, en évitant toute forme d'utilisation impropre, même si celle-ci vise à réaliser un avantage pour la Société.

Tout employé et collaborateur du Casino est responsable de la protection des ressources matérielles et financières qui lui ont été confiées et doit informer promptement les unités compétentes en cas de risques éventuels ou d'événements dangereux.

Tout le personnel doit respecter ce qui est prévu par les politiques de l'entreprise en matière de sécurité des informations pour en garantir l'intégrité, la confidentialité et la disponibilité. Le personnel doit, en outre, élaborer ses documents en utilisant un langage compréhensible, objectif et exhaustif, et en permettant des modifications éventuelles par des responsables ou des sujets externes autorisés.

Le personnel engagé dans les activités de relevés des comptes et de préparation des documents qui en découlent, doit s'assurer de communiquer des informations précises, exhaustives et vérifiables. Ces dernières doivent refléter la nature de l'opération à laquelle elles se réfèrent dans le respect des contraintes extérieures (dispositions de la loi, principes comptables), des politiques, des plans, des règlements et des procédures internes et doivent s'appuyer sur la documentation s'y rapportant, nécessaire à permettre des analyses et des vérifications objectives.

9 Organes de garantie et contrôle du Code d'Éthique

L'Organisme de Surveillance et de Contrôle s'occupe normalement de la surveillance et du respect des principes d'éthique.

L'Organisme de Surveillance est chargé des tâches suivantes :

- promouvoir des initiatives, à travers des plans de communication et formation, aptes à diffuser la connaissance du Code d'Éthique et de ses principes fondamentaux ;
- coordonner la révision, la modification et l'intégration du Code d'Éthique et de ses éventuelles procédures d'application afin qu'elles soient toujours conformes aux lois en vigueur ;
- fournir des avis contraignants pour interpréter, évaluer et appliquer les prescriptions du présent Code, afin que ce dernier devienne l'instrument de référence du comportement correct à tenir au sein de l'organisation ;
- activer les départements compétents, suite à des violations du Code et à des comportements étranges remarqués, à travers des communications et des rapports afin d'appliquer les mesures correctives nécessaires ;
- garantir la sauvegarde des sujets qui communiquent des violations ;
- assurer la confidentialité de l'identité de celui qui communique des violations, sous réserve des obligations prévues par la loi ;
- adresser un rapport annuel à l'Organe d'Administration sur l'état d'application du Code d'Éthique, sur les initiatives adoptées et sur l'efficacité des mesures correctives choisies.

10 Diffusion et formation sur le Code d'Éthique

La Société s'engage à garantir une diffusion ponctuelle, interne et externe du Code d'Éthique à travers :

- sa distribution à tout le personnel et à tous les membres des Organes d'Administration ;
- la diffusion de ses principes, valeurs et règles de conduite aux tiers qui ont des rapports avec la Société ;
- sa mise à disposition de tout autre interlocuteur.

Les contrats avec les tiers prévoient, en outre, l'introduction de clauses et / ou la souscription de déclarations visant aussi bien à formaliser le respect du Code d'Éthique qu'à réglementer les

sanctions de nature contractuelle en cas de violation.

11 Système des sanctions

Le respect des prescriptions contenues dans le présent Code est obligatoire, sans aucune exception, pour tous les employés (indépendamment de leur position ou statut), les collaborateurs et tous ceux qui ont des rapports avec la Société (les Organes de la Société et ses membres, dirigeants, employés, consultants, partenaires et fournisseurs) aussi bien dans les rapports internes qu'externes et pour la réalisation de l'objet social.

Le respect des principes et des règles de conduite fait partie des obligations assumées par le personnel au moment de la constitution de la relation de travail.

Par conséquent, l'Organe d'administration, sur la proposition de l'Organisme de Surveillance, évaluera et appliquera les sanctions disciplinaires, légales ou pénales, conformément aux dispositions des Conventions Collectives Nationales et d'Entreprise en vigueur, appliqués par le Casino de la Vallée.

Le respect des prescriptions contenues dans le présent Code constitue une obligation contractuelle également pour tous les sujets qui ont des relations commerciales avec la Société (consultants, partenaires et fournisseurs).

Toute violation est sanctionnée conformément aux clauses contractuelles spécifiques insérées dans les contrats relatifs, sur la base des dispositions de la loi applicables et d'actes de renonciation par juste cause. Toute conséquence éventuelle est également prévue du point de vue du dédommagement.

Les sanctions prévues en cas d'inobservation des principes éthiques et les critères généraux pour les infliger sont réglementés par un chapitre spécifique du Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle, dont le présent Code d'Éthique fait partie intégrante.