
IdB Holding



Gruppo IdB

Codice Etico

INDICE

1.	PREMESSA	3
2.	OBIETTIVI E SCOPO.....	4
3.	PRINCIPI GENERALI	5
3.1	<i>Conformità a leggi e regolamenti</i>	5
3.2	<i>Qualità</i>	5
3.3	<i>Integrità</i>	5
3.4	<i>Dignità, uguaglianza e diversity</i>	5
3.5	<i>Protezione della salute e della sicurezza sul posto di lavoro IL PRINCIPIO:</i>	6
3.6	<i>Sviluppo delle risorse umane</i>	6
3.7	<i>Dati personali, riservatezza e trasparenza Dati personali e riservatezza</i>	7
3.8	<i>Concorrenza leale</i>	8
3.9	<i>Conflitti di interesse</i>	8
4.	ANTICORRUZIONE	9
5.	GESTIONE DELLE RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER	10
5.1	<i>Rapporti con i dipendenti</i>	10
5.2	<i>Rapporti con i clienti</i>	10
5.3	<i>Rapporti con consulenti e collaboratori terzi</i>	10
5.4	<i>Rapporti con la comunità scientifica</i>	11
5.5	<i>Rapporti con la Pubblica Amministrazione</i>	11
6.	IL NOSTRO IMPEGNO VERSO L'AMBIENTE E LA SOCIETÀ	12
6.1	<i>Protezione dell'ambiente</i>	12
6.2	<i>Rapporti con i fornitori</i>	13
6.3	<i>Rapporti con le comunità locali</i>	13
7.	CONDURRE E PROTEGGERE LA NOSTRA ATTIVITÀ.....	14
7.1	<i>Protezione di marchi, brevetti, licenze e opere originali</i>	14
7.2	<i>Sponsorizzazioni e donazioni</i>	14
8.	VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI.....	15
8.1	<i>Segnalazione delle violazioni</i>	15
8.2	<i>Sistema disciplinare</i>	15

1. PREMESSA

Il Gruppo IdB (di seguito anche solo "il Gruppo") si occupa dell'identificazione, dello sviluppo e della produzione di principi attivi ed ingredienti, prevalentemente di origine vegetale, per l'industria farmaceutica, alimentare, cosmetica e veterinaria. Il Gruppo opera attraverso le proprie filiali situate in Europa, nelle Americhe e in Estremo Oriente. Il Gruppo è inoltre presente, sul mercato italiano, nel settore dei prodotti finiti farmaceutici, degli integratori alimentari e dei prodotti dermocosmetici, promossi alla classe medica, attraverso una rete di informatori medici del farmaco, e distribuiti nel solo canale delle farmacie.

Il Gruppo crede fermamente che la creazione di valore per il business e, soprattutto, per tutti gli stakeholder coinvolti possa essere raggiunta solo dando preminente importanza nelle attività:

- al rispetto delle leggi e dei regolamenti locali e comunitari in vigore;
- al perseguimento della correttezza in tutti i rapporti d'affari;
- allo sviluppo professionale continuo per i dipendenti e collaboratori;
- alla sostenibilità, sia nella *supply chain* che nei siti produttivi.

Il Codice Etico sancisce i principi che guidano il Gruppo nelle attività quotidiane e definisce i diritti, i doveri e le responsabilità di tutti coloro che sono impiegati o comunque collaborano con lo stesso, siano essi consulenti, agenti, partner commerciali o legati da qualsiasi rapporto commerciale (di seguito "destinatari").

Il Gruppo, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intrattiene alcun tipo di rapporto con soggetti che non intendano operare nel rispetto delle normative vigenti, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori e i principi sanciti nel Codice Etico.

Come organizzazione responsabile da un punto di vista etico, sociale e ambientale, il Gruppo ritiene di fondamentale importanza mantenere un rapporto leale e trasparente con i dipendenti, i partner commerciali, le autorità pubbliche e il pubblico in generale. Il successo del business dipende dal mantenimento della fiducia di questi stakeholder cruciali.

Il Codice Etico gioca un ruolo importante nel mantenere questa fiducia, dichiarando esplicitamente i principi e gli obiettivi del Gruppo, che si impegna quindi a diffonderne il contenuto a tutti coloro che entrano in contatto con esso.

Il Codice Etico è anche uno strumento di *governance* e, in quanto tale, è parte integrante del Sistema di Controllo Interno (compreso il modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001) e delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro.

2. OBIETTIVI E SCOPO

Tutti i collaboratori del Gruppo sono chiamati a seguire quanto previsto dal presente Codice Etico nelle loro attività lavorative quotidiane.

L'obiettivo principale del Codice Etico è quello di definire le linee guida e le regole di condotta a cui i collaboratori devono attenersi per prevenire il rischio di comportamenti non etici.

A tal fine, essi devono:

- rispettare le leggi e i regolamenti applicabili alle attività del Gruppo;
- usare correttezza e professionalità nei rapporti tra colleghi;
- essere rispettosi e prendere in considerazione gli interessi di tutti gli stakeholder del Gruppo;
- essere professionali e usare diligenza nello svolgimento dei propri compiti.

Le previsioni contenute nel presente Codice Etico si applicano senza eccezione a tutte le attività e a tutti i collaboratori del Gruppo, in tutti i paesi in cui opera.

Le sue previsioni dovranno ispirare tutte le linee guida e le procedure, attuali e future, adottate e/o applicate dal Gruppo.

Il Codice Etico è un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di IdB Holding S.p.A. e formalmente adottato dagli organi amministrativi delle società controllate.

Eventuali aggiornamenti e revisioni proposte al Consiglio dovranno tenere conto di eventuali suggerimenti da parte di collaboratori e terzi, dell'evoluzione normativa e delle *best practice* nazionali e internazionali, nonché dell'esperienza maturata nell'applicazione del Codice stesso.

Il Codice Etico (unitamente alle suddette eventuali modifiche) è portato a conoscenza di tutti i collaboratori con le modalità più opportune ed è pubblicato sulla intranet aziendale.

Al fine di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, il Gruppo si impegna ad organizzare apposite sessioni di formazione con iniziative adeguate alla funzione, al ruolo e alle responsabilità dei propri collaboratori.

La dimensione globale del Gruppo, può comportare che nei Paesi in cui opera si applichino differenti leggi; il presente Codice Etico è da considerarsi applicabile in ogni luogo in cui il Gruppo opera tenendo conto degli usi e costumi locali e nel rispetto della cultura di ogni luogo.

3. PRINCIPI GENERALI

3.1 Conformità a leggi e regolamenti

Il Gruppo opera nel rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore, dei principi di etica aziendale, delle policy interne e delle norme emanate dagli organismi professionali competenti.

Il perseguimento degli interessi del Gruppo non potrà in alcun caso giustificare comportamenti o condotte in contrasto con i principi di onestà, correttezza e trasparenza.

Qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione (autorità pubbliche di vigilanza, istituzioni nazionali, europee ed internazionali, nonché con i pubblici ufficiali) anche se mediato da terzi, deve essere improntato al rispetto dei principi di trasparenza, professionalità, integrità e piena collaborazione.

Al fine di rispettare il sistema delle c.d. "sanzioni secondarie" che riguardano determinati Paesi in cui potrebbero trovarsi i propri partner commerciali, il Gruppo monitora le proprie attività di esportazione, affinché sia consapevole della situazione e possa intraprendere le azioni che dovesse ritenere opportune.

3.2 Qualità

Con la partecipazione e l'impegno di tutto il personale, il Gruppo ha adottato un sistema di qualità stringente e rigoroso, conforme alle Good Manufacturing Practices (d'ora in avanti anche "GMP"), che, tra le altre, forniscono le linee guida per la corretta gestione delle attività, garantendone l'applicazione.

L'obiettivo principale del Gruppo è l'applicazione efficiente del sistema qualità per migliorare i processi produttivi e la qualità dei propri prodotti, migliorando di conseguenza la soddisfazione del cliente e la capacità di creare valore per tutti gli stakeholders.

Il Gruppo adotta opportune procedure per la corretta gestione delle attività, assicurandosi che esse vengano applicate; inoltre, monitora continuamente gli indicatori di performance dei processi rilevanti per la qualità delle attività, al fine di garantire l'elevato standard richiesto e favorire il miglioramento continuo.

3.3 Integrità

Nell'esercizio delle proprie funzioni, ogni destinatario deve agire con integrità morale e trasparenza, facendosi guidare nelle proprie attività dai valori di onestà, correttezza e buona fede.

3.4 Dignità, uguaglianza e diversity

Il Gruppo vuole garantire un ambiente di lavoro inclusivo e costruttivo, dove i rapporti siano basati sul rispetto e sulla professionalità.

I destinatari rispettano e riconoscono la dignità personale, la privacy e i diritti delle altre persone, sia nelle relazioni interne che in quelle esterne. I collaboratori del Gruppo lavorano con persone che possono essere

di sesso, età, nazionalità, cultura, religione, orientamento sessuale ed etnia diversa e si astengono da qualsiasi comportamento che possa essere interpretato come discriminatorio o molesto.

Il Gruppo condanna fermamente qualsiasi comportamento che possa costituire una forma di molestia e non tollera tali atteggiamenti nei propri collaboratori.

3.5 Protezione della salute e della sicurezza sul posto di lavoro

IL PRINCIPIO:

Il Gruppo dà la massima importanza alla salute e alla sicurezza dei suoi dipendenti e si impegna con continuità per garantire il loro benessere.

L'IMPEGNO:

Il Gruppo è da sempre impegnato nella diffusione di una cultura della sicurezza sul lavoro, in termini di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, sia tra il proprio personale che tra i soggetti terzi, dando priorità a tale aspetto rispetto a considerazioni di carattere economico. Il tema della salute e sicurezza sul lavoro è rilevante a tutti i livelli operativi e decisionali, e deve essere data priorità a una prospettiva di costante miglioramento sul tema.

Due delle società del Gruppo, Indena S.p.A. e Bennett S.r.l., inoltre, hanno adottato un sistema conforme alla norma ISO 45001:2018 per i siti produttivi di Milano, Settala e Palestro.

Responsabilità dei dipendenti:

I dipendenti devono mantenere un luogo di lavoro pulito e ordinato.

Se si dovessero verificare condizioni che possono rappresentare un pericolo per la sicurezza, la salute e il benessere della persona, i dipendenti devono intervenire immediatamente. Inoltre, i dipendenti devono segnalare tutte le pratiche di sicurezza e protezione che risultino non appropriate, ivi inclusi tutti gli infortuni, gli incidenti e i *near miss*, al loro manager di linea o a qualsiasi altra persona designata nelle rilevanti procedure interne.

3.6 Sviluppo delle risorse umane

Il Gruppo esige che i suoi collaboratori e partner mantengano un adeguato standard di professionalità nell'esecuzione dei propri compiti e attività.

A tal fine, il Gruppo crede nell'importanza dello sviluppo delle competenze dei propri dipendenti, fornendo loro le opportune occasioni di formazione, addestramento e sviluppo della carriera, anche in ottemperanza al quadro normativo e regolatorio in cui opera (i.e. GXP).

3.7 Dati personali, riservatezza e trasparenza

Dati personali e riservatezza

Il Gruppo garantisce, in conformità con le disposizioni della legge sulla protezione dei dati, che il trattamento dei dati personali sia adeguato, appropriato e limitato a ciò che è necessario per lo scopo per cui sono trattati.

Il Gruppo esige che i suoi collaboratori gestiscano con riservatezza le informazioni confidenziali proprie e dei destinatari del Codice Etico. Ai destinatari è quindi vietato utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi alle loro attività professionali.

Le informazioni che possono essere considerate confidenziali comprendono, a titolo non esaustivo: informazioni tecniche relative a prodotti e processi; piani di acquisto; costi, prezzi, strategie di marketing; ricavi e altri rapporti finanziari non pubblici; informazioni relative a vendite, fusioni e acquisizioni, procedure interne, codici di accesso e password riservate.

I collaboratori che vengono a conoscenza di informazioni che non sono di dominio pubblico devono, evitare la loro divulgazione a persone non autorizzate, siano esse all'interno o all'esterno dell'organizzazione.

Le informazioni relative alle attività di ricerca possono essere scambiate con università, istituti di ricerca pubblici e privati e ospedali, a condizione che siano adottati adeguati strumenti di protezione della proprietà industriale, nel rispetto delle procedure aziendali e con i mezzi adeguati per la tutela della riservatezza.

Trasparenza

Tutte le informazioni diffuse dal Gruppo sono caratterizzate da chiarezza, trasparenza e completezza, così da consentire ad ogni possibile destinatario di tali informazioni di adottare decisioni consapevoli per quanto riguarda i propri rapporti con l'organizzazione stessa.

I rapporti con i media sono tenuti dalle funzioni preposte e da soggetti terzi all'uopo delegati; i contenuti delle comunicazioni, sia interne che esterne, sono condivisi con il top management aziendale in via preliminare prima della loro diffusione.

Il Gruppo opera in completa trasparenza dal punto di vista contabile, improntata alla veridicità, accuratezza e completezza delle informazioni utilizzate ai fini contabili; il Gruppo opera nel rispetto della normativa fiscale e doganale vigente. Pertanto, ogni dipendente che dovesse venire a conoscenza di omissioni, falsificazioni o gravi negligenze che riguardino la gestione della contabilità o la documentazione su cui si basano le registrazioni contabili è tenuto a segnalarle al proprio superiore e/o alla Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo, nonché all'Organismo di Vigilanza (ove presente).

Il Gruppo garantisce la redazione di relazioni finanziarie periodiche che siano complete, accurate e chiare.

I destinatari, nell'ambito delle comunicazioni previste dalla legge, non devono fornire fatti o dati incompleti o non veritieri alle pubbliche autorità al fine di ostacolare l'esercizio delle loro funzioni di vigilanza.

3.8 Concorrenza leale

Il Gruppo rispetta i principi e le norme della libera concorrenza e della legge antitrust. I dipendenti sono tenuti a informare i loro manager di tutte le iniziative di potenziale rilevanza antitrust. In caso di qualsiasi accordo, negoziazione o transazione che possa dar luogo ad un potenziale conflitto con le norme antitrust, il Gruppo si rivolge a studi legali qualificati per il supporto in tali attività.

Il Gruppo non ritarda la trasmissione delle informazioni, né le occulta all'autorità competente in materia di concorrenza e ad altri organismi di controllo, che le richiedano nell'esercizio delle loro funzioni ispettive, e anzi collabora attivamente nel corso delle procedure di indagine e condanna fermamente ogni comportamento che possa indebitamente ledere l'immagine dei concorrenti e/o dei loro prodotti.

3.9 Conflitti di interesse

Le scelte effettuate e le strategie adottate nel quadro dell'operatività aziendale devono essere volte al soddisfacimento degli interessi aziendali; ogni dipendente deve operare con trasparenza e adoperarsi per evitare ogni possibile conflitto di interessi, in particolare nei rapporti con fornitori e clienti che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio del dipendente e che potrebbero porsi in contrasto con le sue responsabilità nei confronti del Gruppo.

Per questo motivo, ogni dipendente deve riferire immediatamente al proprio superiore qualsiasi situazione che possa costituire, o da cui possa derivare, un conflitto di interessi. In particolare, il dipendente deve segnalare per iscritto l'esistenza di un rapporto di collaborazione con un'altra società o di qualsiasi rapporto di natura finanziaria, commerciale, professionale o familiare che possa influenzare la sua imparzialità nei confronti di un soggetto terzo.

4. ANTICORRUZIONE

IL PRINCIPIO:

Il Gruppo opera sul mercato con integrità e non fa ricorso a tangenti o qualsiasi altra forma di pagamento improprio per realizzare le proprie attività commerciali.

L'IMPEGNO:

Il Gruppo rifiuta il ricorso a tangenti, non consente a terzi di accettare tangenti per suo conto e rispetta le leggi anticorruzione applicabili.

Responsabilità dei dipendenti:

I dipendenti non devono offrire, promettere, dare ad alcuno o accettare da alcuno denaro o altra utilità al fine di stabilire o mantenere rapporti commerciali, di assicurarsi un vantaggio improprio, o in altro modo influenzare o essere influenzati da soggetti terzi.

In caso di incertezza su quale sia il modo più opportuno di procedere in circostanze che risultino non chiare, i dipendenti devono sempre rivolgersi alla Direzione Legale/Accordi o alla Direzione Risorse Umane per un supporto in materia.

Principi:

Il Gruppo rifiuta il ricorso a condotte corruttive nei confronti di pubblici ufficiali, o di qualsiasi persona collegata a pubblici ufficiali e/o incaricati di un pubblico servizio, così come nei confronti di privati cittadini, nel caso in cui la relazione fosse nell'interesse dell'azienda, indipendentemente dalla forma in cui tale comportamento viene attuato. A tal fine, il Gruppo favorisce e promuove una cultura di consapevolezza e formazione sul posto di lavoro in materia di anticorruzione.

Omaggi o regalie non richiesti possono essere accettati solo se non vanno oltre la comune cortesia e se rappresentano una pratica commerciale locale comunemente accettata.

Inoltre, il Gruppo non consente i pagamenti cosiddetti di facilitazione, ovvero qualsiasi tipo di pagamento, omaggio o regalia fatti direttamente o indirettamente a pubblici ufficiali e/o incaricati di un pubblico servizio, o a privati - siano essi persone fisiche o entità economiche, italiane o straniere - allo scopo di accelerare, facilitare o semplicemente assicurare lo svolgimento di un'attività commerciale, ad eccezione di ciò che rientri nella comune cortesia o se rappresentano una pratica commerciale locale comunemente accettata, salvo ciò costituisca violazione di una disposizione normativa.

5. GESTIONE DELLE RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER

5.1 Rapporti con i dipendenti

Il Gruppo si impegna a tutelare il benessere dei propri dipendenti e garantisce il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Il Gruppo tutela i suoi dipendenti da qualsiasi atto di violenza psicologica e proibisce qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o dannoso per la persona e/o le sue convinzioni (per esempio insulti, minacce o impedimenti allo sviluppo professionale di una persona). Le molestie sessuali non sono tollerate e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano offendere la sensibilità di una persona.

Qualsiasi decisione presa durante il processo di assunzione, così come quelle prese durante la gestione del personale (ad esempio elargizione di bonus, avanzamenti di carriera ecc.) dovranno essere basate sul merito e/o sulle competenze oggettive del candidato o del dipendente.

5.2 Rapporti con i clienti

Nello svolgimento delle proprie attività commerciali e nella gestione dei rapporti con i clienti, il Gruppo si attiene rigorosamente alla legge, ai principi di questo Codice Etico e a qualsiasi protocollo interno applicabile; a tal proposito, il Gruppo non tollera la promessa o il pagamento di somme di denaro o altre utilità/benefici di qualsiasi tipo a rappresentanti e/o dipendenti di clienti o potenziali clienti (o a persone vicine a loro), che abbiano lo scopo di influenzare in modo improprio la controparte, al fine di ottenere un indebito vantaggio per il Gruppo.

Inoltre, il Gruppo vigila affinché le informazioni tecniche e commerciali fornite ai suoi clienti corrispondano al contenuto effettivo dei beni venduti e dei servizi erogati.

5.3 Rapporti con consulenti e collaboratori terzi

Il Gruppo seleziona i propri collaboratori terzi (tra cui agenti, rappresentanti, broker, ecc.) e consulenti utilizzando criteri di neutralità e indipendenza di giudizio, e considera le loro competenze, la professionalità e l'etica come elementi essenziali nella selezione.

Il Gruppo richiede ai suoi collaboratori e consulenti esterni di agire in conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili e alle disposizioni incluse in questo Codice Etico.

Qualsiasi comportamento contrario ai principi espressi in questo Codice Etico e in conflitto con le leggi applicabili può essere considerato una grave violazione dell'obbligo contrattuale di agire correttamente e in buona fede che danneggi così il rapporto di fiducia creando un motivo legittimo per la terminazione del contratto.

5.4 Rapporti con la comunità scientifica

Nello svolgimento delle proprie attività, il Gruppo può instaurare diversi tipi di rapporto con la comunità scientifica e con i suoi rappresentanti, sia italiani che stranieri, purché il rapporto sia instaurato per motivi di pertinenza all'attività del Gruppo e purché l'esecuzione di tale rapporto sia accuratamente documentata, in conformità a quanto previsto dalle procedure interne.

5.5 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Il Gruppo assicura la piena cooperazione con le autorità locali, nazionali e internazionali e con altre parti coinvolte.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse, o comunque attività che comportano rapporti di natura pubblica, il Gruppo si attiene alla più rigorosa normativa internazionale, comunitaria, nazionale e aziendale applicabile.

Le trattative, gli impegni sottoscritti e lo svolgimento di rapporti di qualsiasi natura con i suddetti soggetti sono riservati esclusivamente a figure aziendali appositamente delegate e/o autorizzate.

Nei propri rapporti con la Pubblica Amministrazione, il Gruppo, e qualsiasi suo collaboratore o consulente, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione coinvolta con lo scopo di ottenere qualsiasi vantaggio indebito che possa avvantaggiare il Gruppo.

I collaboratori o consulenti del Gruppo non devono accettare, offrire o anche solo promettere denaro o qualsiasi altra utilità come compenso per un'attività di mediazione illecita svolta da un soggetto - anche appartenente al Gruppo stesso - che abbia rapporti esistenti o presunti con un pubblico ufficiale.

Inoltre, il Gruppo non può essere rappresentato da terzi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione nei casi in cui ciò possa costituire un conflitto di interessi.

6. IL NOSTRO IMPEGNO VERSO L'AMBIENTE E LA SOCIETÀ

Il Gruppo intende operare per uno sviluppo sostenibile e pertanto ritiene essenziale, oltre al pieno rispetto delle leggi, dedicare sforzi significativi alla protezione dell'ambiente, con l'obiettivo di perseguire un miglioramento continuo delle proprie attività.

La responsabilità verso l'ambiente costituisce parte integrante del lavoro di ogni persona e rappresenta, quindi, un elemento significativo di giudizio delle prestazioni sia del singolo dipendente che dei fornitori.

6.1 Protezione dell'ambiente

Il Gruppo rispetta l'ambiente e cerca di ridurre al minimo l'impatto negativo che può avere su di esso.

IL PRINCIPIO:

Il Gruppo mantiene alti standard di gestione ambientale e affronta le sfide in materia ambientale con lo scopo di ottenere reali miglioramenti.

L'IMPEGNO:

Il Gruppo è impegnato a ridurre e mitigare il suo impatto sull'ambiente, in linea con le migliori pratiche del settore.

Responsabilità dei dipendenti:

Qualora un dipendente dovesse rilevare pratiche che possano nuocere o danneggiare l'ambiente o che sono fonte di sprechi, egli deve segnalarlo al proprio responsabile.

Principi:

Il Gruppo presta la massima attenzione al rispetto e alla protezione dell'ambiente; l'azienda richiede che ogni dipendente collabori al raggiungimento di questo obiettivo al fine di migliorare la qualità della vita, di perseguire uno sviluppo sostenibile e di salvaguardare le generazioni future.

In particolare, il Gruppo si impegna a sviluppare una conoscenza sempre più approfondita delle caratteristiche degli aspetti ambientali derivanti dalle proprie attività, prodotti e servizi in un'ottica di ciclo di vita. Il Gruppo offre tecnologie e prodotti compatibili con l'ambiente ed è impegnata in attività di ricerca di nuove soluzioni che favoriscano lo sviluppo sostenibile.

Il Gruppo considera l'ambiente e la natura come valori essenziali e patrimonio comune che devono essere protetti e difesi. Per questo scopo, il Gruppo si impegna a organizzare le sue attività in modo che rispettino questi principi, così come la legislazione europea e internazionale in materia.

Due delle società del Gruppo, Indena S.p.A. e Bennett S.r.l., inoltre, sono state certificate secondo la norma ISO 14001:2015 nei loro siti produttivi di Milano, Settala e Palestro.

6.2 Rapporti con i fornitori

Il Gruppo intende implementare un processo di fornitura responsabile.

IL PRINCIPIO:

Il Gruppo intende creare una *supply chain* che sia equa e resiliente al cambiamento climatico. Il Gruppo coinvolge quindi i suoi fornitori e partner per sostenerli nel raggiungimento degli standard etici e legali richiesti.

L'IMPEGNO:

Il Gruppo mira a promuovere un modello di innovazione nell'ambito del quale il rispetto dell'ambiente è valore importante, creando valore a lungo termine per tutti gli stakeholder; intende infatti creare fiducia e rispetto mutuale con i fornitori. Il Gruppo coinvolge i propri fornitori e partner per raggiungere gli obiettivi di sostenibilità, chiedendo loro di prendere conoscenza e allinearsi a quanto contenuto nel presente Codice Etico.

Responsabilità dei dipendenti:

I dipendenti devono seguire le politiche aziendali e i processi di qualificazione nella selezione di un fornitore. Se un dipendente dovesse sospettare o venire a conoscenza di pratiche illegali o non etiche, come il lavoro forzato, la schiavitù moderna o il mancato rispetto delle norme ambientali nelle *supply chain* del Gruppo, ne deve riferire al proprio responsabile.

Principi:

I rapporti con i fornitori sono gestiti nel rispetto delle leggi applicabili e di qualsiasi altro specifico regolamento interno che il Gruppo potrà adottare in materia.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi si basano su valutazioni oggettive quali la competitività, la qualità, il prezzo, l'integrità e l'affidabilità. Inoltre, all'approvazione di qualsiasi fornitore deve essere allegata una valutazione che fornisca adeguata evidenza del fatto che esso possa fornire materiale conforme alle specifiche; lo stato di qualificazione dei fornitori/appaltatori critici deve essere infine monitorato con frequenza appropriata attraverso audit periodici (in loco o documentali) e/o monitoraggio interno delle prestazioni del fornitore sui lotti ricevuti. I dipendenti responsabili delle relazioni con i fornitori e i prestatori di servizi selezionano e gestiscono tali rapporti in modo trasparente evitando ogni potenziale conflitto di interessi.

6.3 Rapporti con le comunità locali

Un rapporto continuo con le comunità locali che sono coinvolte nel processo di fornitura e che ospitano i siti produttivi del Gruppo rappresenta la base delle attività dell'azienda. Il Gruppo tiene conto, rispetta ed è conscio del ruolo che può apportare nello sviluppo delle singole realtà locali, del contesto territoriale, sociale, economico e ambientale in cui opera.

7. CONDURRE E PROTEGGERE LA NOSTRA ATTIVITÀ

7.1 Protezione di marchi, brevetti, licenze e opere originali

La protezione dei marchi, dei brevetti, delle licenze e delle opere originali dell'azienda o di terzi è considerata di primaria importanza ed è pertanto vietato qualsiasi comportamento finalizzato alla loro alterazione o contraffazione, così come la loro riproduzione, diffusione, vendita o uso indebito.

Inoltre, il Gruppo comprende e riconosce l'importanza fondamentale della protezione delle opere intellettuali e quindi vieta qualsiasi riproduzione, uso, trasmissione, distribuzione o vendita illegale di opere intellettuali per qualsiasi scopo, per qualsiasi uso e con qualsiasi mezzo.

7.2 Sponsorizzazioni e donazioni

Il Gruppo si riserva di prendere in considerazione solo richieste di sponsorizzazioni e donazioni che provengano da organizzazioni e associazioni con regolari statuti e atti costitutivi e che siano di valore culturale, scientifico o benefico.

In ogni caso, nella scelta delle proposte a cui aderire, i destinatari sono tenuti a evitare qualsiasi possibile conflitto di interessi di natura personale o aziendale che possa derivare dalla sponsorizzazione o donazione.

Al fine di garantire la coerenza nelle contribuzioni e nelle sponsorizzazioni concessi dal Gruppo, tali attività devono rispettare i seguenti criteri:

- il loro scopo deve essere rilevante per le attività e le operazioni del Gruppo;
- le ragioni alla base dell'assegnazione dei fondi devono essere chiare e documentate;
- devono essere autorizzate da figure aziendali rilevanti;
- devono essere conformi ai principi etici e deontologici applicabili, così come ai requisiti legali applicabili.

8. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI

8.1 Segnalazione delle violazioni

Il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico deve essere considerato parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, nonché dei collaboratori non dipendenti e/o delle persone che hanno rapporti d'affari con il Gruppo.

Il management ha la responsabilità di assicurarsi che i dipendenti comprendano e mettano in pratica ciò che è loro richiesto. Inoltre, il management deve assicurarsi che gli impegni presi in questo Codice Etico siano attuati.

Al fine di garantire l'effettiva applicazione del presente Codice Etico, il Gruppo - nel rispetto della privacy e dei diritti individuali - ha previsto specifici canali attraverso i quali tutti coloro che vengono a conoscenza di eventuali casi di non conformità al Codice possono liberamente, direttamente e in modo confidenziale segnalare tali situazioni, secondo i requisiti e attraverso i canali previsti dalla "Procedura Whistleblowing".

Il Gruppo ha identificato nel Comitato Segnalazioni, come definito nell'ambito della "Procedura Whistleblowing" il soggetto destinatario delle segnalazioni, deputato alla verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate dal segnalante. Il Comitato Segnalazioni è tenuto a svolgere un'indagine tempestiva e approfondita in merito ai fatti rappresentati nella segnalazione, conformemente ai principi di imparzialità, equità e riservatezza, sia con riferimento ai segnalanti che ai segnalati.

Il Gruppo garantisce il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e dell'oggetto della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

La mancata osservanza delle prescrizioni di cui al D.Lgs. 24/2023, della "Procedura Whistleblowing", nonché delle misure poste a tutela del segnalante comporta la possibilità di applicazione, da parte del Gruppo, delle sanzioni previste dal sistema disciplinare, in linea con quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento, ove presenti.

8.2 Sistema disciplinare

La violazione dei principi enunciati nel Codice Etico e in qualsiasi procedura rilevante compromette la fiducia tra il Gruppo e i suoi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno comunicate in maniera tempestiva e immediata, attraverso l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti, nei confronti dei responsabili di tali violazioni, qualora ciò sia ritenuto necessario per la tutela degli interessi del Gruppo.

I provvedimenti disciplinari sono adottati dalla Direzione Risorse Umane previa informazione e autorizzazione dell'Amministratore Delegato e/o del Presidente della società, informando l'Organismo di Vigilanza (ove presente), in conformità alle leggi vigenti e ai relativi contratti di lavoro nazionali o aziendali.

Qualsiasi forma di ritorsione contro chiunque abbia, in buona fede, segnalato possibili violazioni del Codice o richiesto chiarimenti sull'applicazione di tale documento è considerata anch'essa una violazione del Codice.

Inoltre, accusare altri dipendenti di una violazione essendo consapevoli che tale violazione non si è verificata, sarà considerata anch'essa una violazione del Codice.