

Effepierre S.p.a.

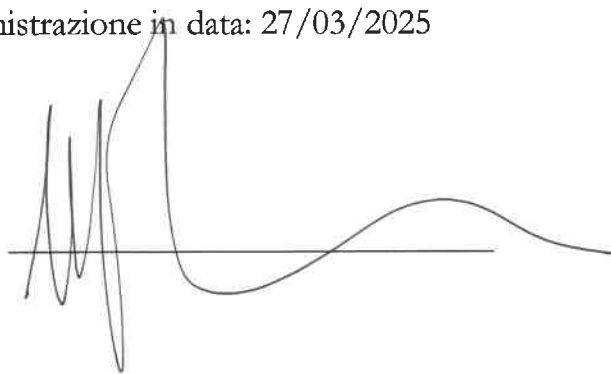
CODICE ETICO

**Allegato del Modello di Organizzazione e di Gestione
esteso a tutte le fattispecie di reato presupposto
di cui al D.Lgs. n. 231/2001**

Data: 26/03/2025

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data: 27/03/2025

Firma del Presidente del CdA

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes followed by a large loop and a long horizontal tail, positioned over a horizontal line.

Sommario

GENERALITA'	3
IMPORTANZA DEL MIGLIORAMENTO CONTINUO	3
PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	4
Impegno professionale.....	4
Rispetto delle persone.....	4
Integrità	4
Lealtà.....	4
Partecipazione	5
PRINCIPI D'AZIONE.....	5
Rispetto della legalità.....	5
Rispetto della salute e della sicurezza sul lavoro	5
Rispetto dell'ambiente e della collettività	6
Rapporti con fornitori.....	6
Rapporti con i clienti.....	7
Tutela delle informazioni aziendali	7
Tutela dei beni aziendali.....	7
Responsabilità sociale d'impresa.....	8
Sostenibilità.....	8
Tutela della libertà sindacale.....	9
Assunzione regolare, retribuzione e orario di lavoro	9
Lavoro infantile e minorile	9
Rispetto del principio di non discriminazione.....	10
Rispetto dei principi di trasparenza nelle responsabilità contabili, amministrative e societarie	10
Tutela dell'integrità fisica e morale.....	10
Rispetto delle regole della libera concorrenza e regole anticorruzione.....	11
Rapporti economici con associazioni, contributi e sponsorizzazioni	11
Conflitto di interessi.....	12
VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI.....	12
Controlli	12
Osservanza del Codice Etico, segnalazioni delle violazioni	12
Il sistema sanzionatorio	13
ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO.....	14

GENERALITA'

L'organizzazione ha predisposto, in linea con la propria politica, il presente documento nell'ottica di regolamentare i principi di comportamento e d'azione che devono governare l'attività di ogni amministratore, dirigente ed ogni dipendente e collaboratore della Società.

L'applicazione di tali principi costituisce una condizione di appartenenza alla **Effepierre S.p.A.**

La sottoscrizione dei valori e dei principi contenuti nel presente documento costituisce inoltre premessa imprescindibile per l'instaurazione di rapporti di partnership e collaborazione a vario titolo con parti terze.

Per questo motivo ha redatto il presente documento nell'ottica di regolamentare i principi di comportamento e d'azione che devono governare l'attività di ogni amministratore ed ogni dipendente e collaboratore all'interno dell'azienda e della propria catena di fornitura.

Tale documento ha lo scopo di descrivere alcuni requisiti vincolanti, allo scopo di perseguire un obiettivo comune, che dia evidenza della trasparenza e della totale integrità morale dell'impresa e di tutti i soggetti che vi operano, intesa come:

- Conformità alla legislazione internazionale e nazionale;
- Comunicazione trasparente e diretta con tutti gli stakeholders;
- Assunzione di responsabilità delle proprie azioni, in termini di sostenibilità ambientale e sociale.

Le indicazioni di seguito riportate traggono ispirazione da varie Legislazioni, Standard di Sistema (ISO 45001, ISO 14001, SA 8000 ecc.), dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'Infanzia, dalla Dichiarazione universale dei Diritti Umani, dalle Convenzioni ILO nonché delle Linee Guida dell'OCSE.

IMPORTANZA DEL MIGLIORAMENTO CONTINUO

Per continuare a essere leader e per affrontare con successo le sfide del mercato globale, nei prossimi anni, **Effepierre S.p.A.** deve continuare a perseguire l'obiettivo dell'eccellenza. Azienda eccellente significa soddisfazione di tutti gli stakeholder coinvolti: dipendenti/collaboratori, clienti, fornitori, azionisti e finanziatori, in un quadro di sostenibilità economica, sociale ed ambientale.

In particolare, **Effepierre S.p.A.** fonda i propri principi etici sul miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e sulla tutela dell'ambiente esterno. Tale aspetto è fondamentale nella gestione sistemica della realtà aziendale, in quanto permette di ridurre l'incidenza degli eventi non desiderati (es. quasi incidenti, incidenti, infortuni, emergenze ambientali...) a vantaggio di una maggiore efficienza lavorativa, la cui conseguenza diretta si evidenzia nell'ambito della

quotidianità aziendale, nella quale i lavoratori possono operare in un ambiente sano, nella certezza del costante governo dei rischi presenti, con maggiore affidabilità e qualità.

Per garantire quanto sopra, è fondamentale il rispetto di quanto previsto dal presente Codice Etico e dal Modello Organizzativo predisposto.

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

I Principi di Comportamento di seguito elencati sono il punto cardine dal quale ogni nostro collaboratore/dipendente non può prescindere, al fine di lavorare con passione, entusiasmo ed energia positiva.

Impegno professionale

Necessario per consentire a tutti i collaboratori interni ed esterni di esercitare le proprie competenze, di servirsi delle proprie esperienze e di migliorarsi nel tempo - anche grazie a opportunità di formazione e aggiornamento continuo per realizzare al meglio i propri compiti. Un adeguato impegno professionale a tutti i livelli è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi che l'azienda si pone.

Rispetto delle persone

La realizzazione delle attività aziendali non può prescindere dallo sviluppo integrale - professionale ed individuale- di ciascuno. **Effepierre S.p.A.** raggiunge i propri obiettivi promuovendo un ambiente di lavoro salubre e sicuro nel totale rispetto delle persone che vi operano e delle loro esigenze (tutela della salute, conciliazione tempi di vita e lavoro, valorizzazione delle competenze...). Il rispetto si esplica altresì nella tutela dell'integrità fisica e morale della persona, come definita nei Principi d'azione (v. pag.9).

Integrità

Serietà ed onestà sono la base per costruire la propria attività professionale, sia nei confronti di collaboratori interni ed esterni sia nei rapporti con i terzi, quali che siano le pratiche locali.

La dedizione al proprio lavoro non deve perseguire interessi personali, bensì gli obiettivi condivisi della **Effepierre S.p.A.** nel rispetto dei principi enunciati nel presente documento. **Effepierre S.p.A.** si impegna a diffondere la cultura del rispetto dell'ambiente, del territorio e della salute, attraverso l'implementazione di adeguate procedure.

Lealtà

Esige rettitudine e correttezza nei rapporti con i superiori, i colleghi, i subordinati ed i collaboratori esterni. Implica il rispetto delle disposizioni e delle regole interne della **Effepierre S.p.A.** con atteggiamenti di trasparenza verso tutti e in tutte le occasioni.

Partecipazione

Si basa sul senso di responsabilità di ciascuno, nel proprio ambito professionale, nell'escludere i comportamenti individualisti e favorire la valorizzazione del lavoro di squadra e della mutua collaborazione, contribuendo in modo positivo e costruttivo al raggiungimento degli obiettivi prefissati. La Società rifiuta modalità gestionali od operative che privilegino la soddisfazione personale rispetto all'interesse generale della **Effepierre S.p.A.**

PRINCIPI D'AZIONE

Effepierre S.p.A. ha inteso definire i principi di azione che governano l'attività di tutti i suoi amministratori, dirigenti e dipendenti/collaboratori nell'esercizio delle loro funzioni.

L'obiettivo è essere competitivi sul mercato, lavorando con professionalità e sensibilità economica per offrire prodotti di estrema qualità con il valore aggiunto del rispetto della legalità, dell'ambiente e della salute e sicurezza sul lavoro. La Società pianifica le proprie attività e ne controlla i risultati nel rispetto dei principi di trasparenza nelle responsabilità contabili amministrative societarie.

Rispetto della legalità

La **Effepierre S.p.A.** applica, in ogni campo, le leggi, i regolamenti, le norme applicabili alla propria realtà, al fine di raggiungere gli obiettivi di qualità, di salute e sicurezza, di tutela dell'ambiente e di miglioramento continuo che l'azienda si pone.

Ogni dipendente/collaboratore, quale che sia la sua qualifica, è a conoscenza e viene formato ed informato relativamente alle implicazioni di legge relative alla sua attività. L'azienda comunica periodicamente attraverso corsi interni programmati e la messa a disposizione di documenti in rete intranet aziendale, per gli uffici, e diffusione in bacheca al fine di informare le persone sulle implicazioni legislative connesse alla propria attività o al mancato rispetto delle regole imposte.

In particolare, la **Effepierre S.p.A.** vieta di trarre deliberatamente vantaggio da eventuali lacune o carenze di leggi e norme qualora ne derivi una mancanza di rispetto delle regole della Società.

Inoltre, la società ha predisposto i mezzi e le risorse necessarie alla formazione e all'addestramento dei propri lavoratori in merito alle prescrizioni di legge.

Rispetto della salute e della sicurezza sul lavoro

L'Organizzazione definisce una politica per assicurare la migliore protezione possibile della salute, la sicurezza nell'ambiente di lavoro e la prevenzione da tutte le potenziali forme di rischio nell'ottica del miglioramento continuo.

Questa politica viene applicata indifferentemente sia ai propri dipendenti/collaboratori che ai dipendenti/collaboratori di imprese esterne, nell'ambito degli interventi di queste ultime presso i siti della Società.

Per sviluppare e controllare il rispetto della gestione della Salute e Sicurezza, la Società si avvale di un sistema implementato, fondato sul Documento di Valutazione dei Rischi condiviso ed aggiornato. Tutti i dipendenti, collaboratori e terzi sono tenuti allo scrupoloso rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni di **Effepierre S.p.A.**, in tema di Salute e Sicurezza sul lavoro, elaborate ed aggiornate conformemente alla legislazione vigente; in particolare a ciascuno è richiesto di segnalare al diretto superiore osservazioni relative a disfunzioni o possibili miglioramenti.

Per il pieno rispetto della salute e sicurezza sul lavoro, **Effepierre S.p.A.** proibisce l'uso di bevande alcoliche e di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro.

La trasgressione, quando accertata, verrà sanzionata nel rispetto dei contratti di lavoro in essere.

Si raccomanda altresì di evitarne l'assunzione anche al di fuori del periodo lavorativo qualora gli effetti ad essa conseguenti possano perdurare durante la successiva prestazione lavorativa.

Rispetto dell'ambiente e della collettività

L'Organizzazione promuove attivamente la protezione dell'ambiente.

Effepierre S.p.A. è da sempre impegnata a prevenire all'interno della propria filiera i rischi per le popolazioni e per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa ambientale vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia:

Assicura il rispetto della legislazione vigente in termini di conformità del prodotto ai requisiti di tossicità e si adopera per sostenere pratiche di contenimento dei prodotti chimici pericolosi, che possono incidere sull'ambiente e sull'uomo, all'interno della filiera, garantendo la conformità dei prodotti a protocolli di settore e certificazioni di prodotto.

Effepierre S.p.A. intende condurre i suoi investimenti ed il proprio sviluppo in modo ambientalmente sostenibile, nel rispetto delle comunità locali, impegnandosi ad ottimizzare i propri consumi di materie prime, di acqua e di energia, e a ridurre le proprie emissioni inquinanti e l'impatto delle proprie attività sul clima.

Rapporti con fornitori

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, improntati a principi di trasparenza e indipendenza.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati in base a valutazioni obiettive circa competitività, qualità, possesso di requisiti tecnico/professionali, economicità, prezzo, integrità, affidabilità del fornitore stesso. La scelta di appaltatori e prestatori d'opera deve essere attentamente valutata, al fine di garantire tutti gli adempimenti richiesti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in ottica di prevenzione dell'inquinamento ambientale, oltreché in materia di regolarità fiscale e contributiva con particolare riferimento alle attività di coordinamento **Effepierre S.p.A.** intrattiene

rapporti solo con aziende in linea con le prescrizioni ambientali, nel rispetto della legislazione vigente in tale ambito .

In base ad opportunità e valutazioni di rischio, Effepierre S.p.A. prevede di far sottoscrivere ai fornitori un Codice di Condotta a garanzia di una condotta responsabile nella catena di fornitura, riservandosi di verificarne il rispetto e l'efficacia, e contemporaneamente impegnandosi a raccogliere, valutare ed affrontare reclami e segnalazioni.

Rapporti con i clienti

La correttezza e il rispetto nei confronti dei clienti hanno un ruolo centrale nel definire i propri obiettivi. I rapporti con i clienti devono essere basati sulla reciproca fiducia e soddisfazione. In particolare, nei confronti dei clienti **Effepierre S.p.A.** garantisce l'impegno a fornire loro un prodotto di estrema qualità, conforme ai requisiti di sicurezza diffusi sul mercato o previsti dalle certificazioni di prodotto, che sia durevole nel tempo e che superi le loro aspettative. Solo in tal senso è possibile mantenersi competitivi sul mercato.

Tutela delle informazioni aziendali

Il collaboratore/dipendente deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, comprese quelle in forma elettronica, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Ogni informazione ottenuta da un collaboratore/dipendente in relazione alla propria attività è di proprietà della Società **Effepierre S.p.A.**

Le informazioni sono trattate da **Effepierre S.p.A.** nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati, conformemente alla legislazione vigente in materia. In particolare, la Società:

- ha definito un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- sottopone i soggetti terzi, che intervengono nel trattamento delle informazioni, alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

I collaboratori/dipendenti che vengono a conoscenza di informazioni non di pubblico dominio devono usare la massima cautela e cura nell'utilizzare tali informazioni, evitandone la divulgazione a persone non autorizzate, sia all'interno che all'esterno dell'azienda. Tale obbligo rimarrà in vigore anche dopo la conclusione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro.

Tutela dei beni aziendali

Ogni collaboratore/dipendente è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, fisici ed immateriali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni collaboratore/dipendente deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri e/o personali dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o, comunque, in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore/dipendente è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- prendere visione ed accettare quanto previsto dalla “Gestione dati Informatici” della Società Effepierre S.p.A.;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi, offensivi e comunque estranei alla propria attività lavorativa.

Responsabilità sociale d'impresa

Effepierre S.p.A. s'impegna a mantenere rapporti trasparenti e corretti con i propri stakeholder: clienti, fornitori, istituzioni e comunità locale.

Tutti i dipendenti, collaboratori e fornitori sono tenuti allo scrupoloso rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni **Effepierre S.p.A.** elaborate ed aggiornate conformemente alla legislazione vigente. L'azienda s'impegna nel selezionare fornitori che rispettino i requisiti legislativi, nonché attraverso una valutazione obiettiva circa competitività, qualità, possesso di requisiti tecnici, economicità, integrità e affidabilità del fornitore stesso.

Nello sviluppo delle proprie attività di impresa internazionale **Effepierre S.p.A.** tutela e promuove i diritti umani, fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, rifiuto della guerra e per la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione: diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente. In ottica di responsabilità sociale promuove un bilanciamento fra il lavoro e la vita privata rispettando gli impegni dei dipendenti al di fuori dell'ambito lavorativo.

Sostenibilità

Effepierre S.p.A. s'impegna a sviluppare uno stile di vita che rispetti i cicli dell'ambiente in cui l'azienda esercita la sua attività senza compromettere la possibilità della comunità locale di godere di un ambiente sano e prospero.

Consapevoli dell'influenza, anche indiretta, che l'azienda può avere sul contesto in cui opera, sullo sviluppo economico e sociale nonché sul benessere generale della collettività **Effepierre S.p.A.** s'impegna a diffondere la cultura della sostenibilità e della responsabilità sociale internamente all'azienda e attraverso la comunicazione rivolta ai fornitori e partner aziendali. S'impegna a creare

contemporaneamente valore competitivo per l'azienda e i suoi shareholder, per gli stakeholder e per il territorio. Considerando la sostenibilità in ottica sociale l'azienda tutela libertà individuale, in ogni sua forma, e ripudia ogni sorta di discriminazione e di violenza, di lavoro forzato e lavoro minorile.

In ogni fase del ciclo produttivo e lavorativo siamo costantemente attenti al rispetto dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (ONU), il programma operativo in cui i Paesi membri e le realtà Economico-Sociali si impegnano per ottenere concreti traguardi di sostenibilità dello sviluppo attraverso l'Armonizzazione di Crescita Economica, Inclusione Sociale e Tutela Ambientale.

Il Brand FPR Green Evolution Project è manifesto del nostro quotidiano impegno nella Sostenibilità. Un processo concreto, destinato a crescere nel tempo e nelle iniziative, convinti della necessità di offrire ai nostri clienti tutta l'affidabilità di un marchio che sa coniugare la migliore creatività e innovazione, con il rispetto dei più elevati standard di sostenibilità ambientale e di rispetto dei codici etici e sociali.

Per noi essere sostenibili significa anche tutelare le relazioni professionali con i nostri collaboratori /dipendenti e i nostri partner esterni, linfa vitale della nostra azienda.

Tutela della libertà sindacale

Effepierre S.p.A. garantisce ai propri dipendenti e collaboratori piena libertà di associazione a sindacati senza alcuna ingerenza o interferenza.

I rappresentanti sindacali aziendali non devono subire, in ragione del ruolo svolto, alcuna forma di discriminazione ed è garantito loro il tempo e l'utilizzo dei luoghi aziendali per lo svolgimento dell'attività sindacale in ragione di quanto previsto dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

Assunzione regolare, retribuzione e orario di lavoro

Tutti i lavoratori devono essere assunti in base ad un regolare contratto di lavoro in adempimento delle forme messe a disposizione dalla normativa nazionale.

È vietato l'utilizzo di forme di lavoro irregolare o in nero.

Effepierre S.p.A., riconoscendo il valore della contrattazione collettiva, garantisce ai propri dipendenti e collaboratori una retribuzione conforme a quanto previsto nel CCNL vigente e applicato in azienda.

In relazione all'orario lavorativo la Società garantisce il rispetto dei limiti normativi e di quelli della contrattazione collettiva vigente e applicata.

Lavoro infantile e minorile

Effepierre S.p.A. non utilizza e ripudia il lavoro infantile.

Inoltre, come regola generale non impiega lavoratori minorenni; qualora, nel pieno rispetto della normativa internazionale (Convenzioni ILO dedicate al lavoro minorile) e di quella nazionale, decidesse

di provvedere all'assunzione di lavoratori minorenni di età non inferiore ai sedici anni (limite d'età stabilito dalla normativa nazionale) provvederà a garantire particolari condizioni di tutela della loro salute e sicurezza, un percorso dedicato di crescita e formazione professionale e ne vietterà altresì l'impiego durante turni in orario notturno.

Rispetto del principio di non discriminazione

Effepierre S.p.A. respinge ogni forma di discriminazione basata su età, sesso, razza, religione, lingua, credo politico, disabilità, appartenenza sindacale.

Ogni lavoratore deve essere impiegato, formato, promosso e retribuito esclusivamente sulla base delle prestazioni lavorative.

In particolare, a tutela del principio di non discriminazione delle donne, nessuna disparità di trattamento può essere applicata in ragione del sesso della persona, garantendo anche alle donne lavoratrici parità di opportunità e condizioni per l'accesso alle posizioni apicali.

Rispetto dei principi di trasparenza nelle responsabilità contabili, amministrative e societarie

Effepierre S.p.A. adotta adeguati standard di pianificazione finanziaria, di controllo e di sistemi di contabilità, operando con la massima trasparenza contabile. Tale trasparenza si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base nelle registrazioni contabili.

Tutela dell'integrità fisica e morale

A tutto il personale aziendale, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario della Società, sono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

In particolare, la Società non tollera ed agisce per reprimere:

- abusi di potere: costituisce abuso della posizione di autorità richiedere come atto dovuto al superiore gerarchico prestazioni e favori personali, oppure assumere atteggiamenti e/o compiere azioni che siano lesive della dignità umana e soprattutto dell'autonomia del collaboratore/dipendente;
- atti di violenza psicologica: atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona e delle sue convinzioni;
- molestie sessuali, comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità personale dell'operatore;
- atti di bullismo, che possono compromettere anche in modo grave la salute del lavoratore sul sito di lavoro;
- mobbing operativo, orizzontale e verticale che può portare situazioni psicologiche con pesanti conseguenze nella attività operativa dell'addetto.

Ogni comportamento riferibile a molestie, molestie sessuali e morali, violenze psicologiche, mobbing, straining, discriminazioni, costituisce un'intollerabile violazione della dignità delle/dei dipendenti, delle collaboratrici e dei collaboratori; compromette l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di colei/colui che la subisce e può configurarsi come illecito disciplinare.

Effepierre S.p.A. garantisce a ogni dipendente e collaboratrice/collaboratore il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento in contrasto con il presente Codice e adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione. L'autrice/autore dei comportamenti contrari al presente Codice viola un preciso dovere d'ufficio.

Effepierre S.p.A. si impegna a promuovere il benessere generale e a eliminare cause organizzative e carenze di informazione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, determinando il cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali dell'organizzazione del lavoro.

Rispetto delle regole della libera concorrenza e regole anticorruzione

Effepierre S.p.A. intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti illeciti e di abuso di posizione dominante.

Coerentemente ai principi di lealtà e integrità, la Società si impegna a mettere in campo ogni azione atta a prevenire ed evitare ogni tipo di comportamento illecito, quali attività di corruzione, estorsione o appropriazione indebita.

Nello specifico **Effepierre S.p.A.** vieta ad ogni suo dipendente o collaboratore di accettare o offrire denaro o altra forma di utilità (compresi doni o omaggi che eccedano normali forme di cortesia commerciale) finalizzati alla produzione di vantaggi propri e/o nei confronti della Società stessa.

Ogni rapporto con clienti e fornitori deve ispirarsi ai principi generali di etica commerciale.

Rapporti economici con associazioni, contributi e sponsorizzazioni

Per garantire coerenza ai contributi e alle sponsorizzazioni, la gestione deve essere sempre improntata ai seguenti criteri:

- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- autorizzazione da parte dell'Amministratore delegato alla gestione di tali rapporti nell'ambito della Società;
- rispetto dei principi etici e deontologici applicabili, nonché delle prescrizioni di legge applicabili.

Conflitto di interessi

Ciascun collaboratore è tenuto ad evitare ogni possibile conflitto di interessi, con particolare riferimento a interessi personali.

Ogni dipendente di **Effepierre S.p.A.** deve immediatamente riferire al proprio superiore gerarchico qualsiasi situazione che costituisca, generi o possa anche solo apparire un conflitto di interessi.

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI

Controlli

Il Codice Etico costituisce uno degli elementi fondanti del sistema dei controlli ed è parte integrante del Modello Organizzativo, in ottemperanza al D.Lgs. 231/2001, sulla base del quale **Effepierre S.p.A. sta operando per l'adeguamento.**

Il sistema di controllo interno deve essere orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di determinare una ragionevole garanzia circa il rispetto non solo delle leggi ma anche delle disposizioni e delle procedure interne.

Il management deve curare costantemente la conformità dei comportamenti a quanto indicato nel Codice e, se necessario, realizzare specifici programmi di verifica.

A tal scopo Effepierre si impegna ad implementare processi dinamici di due diligence interna ed esterna che diventi parte integrante dei processi decisionali.

Osservanza del Codice Etico, segnalazioni delle violazioni

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. Essa deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni commerciali con **Effepierre S.p.A.**

I Dirigenti e Responsabili della Società hanno la responsabilità di far sì che le aspettative della Società nei confronti dei collaboratori/dipendenti siano da questi comprese e tradotte in buone prassi. I Dirigenti e Responsabili, pertanto, devono assicurare che gli impegni espressi nel Codice Etico vengano attuati.

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico, **Effepierre S.p.A.** – nel rispetto della privacy e dei diritti individuali – predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del Codice all'interno della Società possano

riferire, liberamente, ed in maniera riservata, al proprio Responsabile, che ne darà comunicazione ad una parte terza individuate nel Presidente del Collegio Sindacale.

Tutte le parti interessate che ritengano di rilevare una difformità al Codice Etico o che vogliano suggerire aspettative e spunti per il miglioramento, possono:

- 1) Segnalare verbalmente la non conformità direttamente ad un rappresentante del Comitato per la Parità di Genere;
- 2) Documentare la segnalazione utilizzando una lettera chiusa, anche anonima, da inserire nella cassetta per le segnalazioni posizionata in Area Ristoro, indicando chiaramente che tale lettera è destinata al Comitato per la Parità di Genere;
- 3) Utilizzando la piattaforma <https://effepierre.tip-off.it> software per la gestione del whistleblowing, che consente agli utenti di effettuare delle segnalazioni di illeciti con la garanzia di estrema riservatezza, sia in forma anonima che non (vd Procedura “Gestione Whistleblowing” presente sul sito web aziendale).

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Codice Etico, sarà cura della Società garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazione di qualunque tipo, per aver segnalato al presidente del Collegio Sindacale la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne.

Non vengono dunque in alcun modo tollerati licenziamenti, demansionamenti o altri mutamenti di mansioni, mobbing, adozione di misure disciplinari non giustificate, o qualsiasi altra misura di natura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto che ha effettuato la segnalazione.

Peraltro, a seguito della segnalazione, l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche e, nel caso, adeguate misure sanzionatorie.

Il sistema sanzionatorio

La violazione, laddove accertata, dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra la **Effepierre S.p.A.** ed i propri amministratori, dipendenti in genere, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori.

Le violazioni saranno perseguite incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso l'adozione – nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente – di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale, di tali comportamenti, e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscono reato.

Le violazioni accertate del Codice Etico, sentito il Presidente del Collegio Sindacale, daranno luogo a provvedimenti specifici, adottati dalla Direzione Risorse Umane. In coerenza e nel rispetto delle norme legali e contrattuali vigenti, le violazioni accertate potranno anche determinare l'allontanamento dalla **Effepierre S.p.A.** degli stessi responsabili.

Costituisce violazione del Codice Etico anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di possibili violazioni del Codice o richieste di chiarimento sulle sue modalità applicative.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società. A tal fine la stessa provvede a diffondere il Codice Etico e i protocolli e/o procedure interne, nonché ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

La **Effepierre S.p.A.**, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico e di attenersi alle procedure e regolamenti previsti dai protocolli annessi.

ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico viene diffuso attraverso:

- la consegna alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e RLS per la dovuta informazione e diffusione a tutti i lavoratori;
- l'affissione nelle bacheche della **Effepierre S.p.A.**;
- la consegna a tutto il personale;
- la diffusione in rete intranet;
- la consegna ai propri fornitori;
- adeguati e specifici moduli di formazione.