



Askoll

CODICE ETICO
ASKOLL GROUP

Il presente Codice etico entra in vigore il 30 maggio 2024.
Viene periodicamente rivisto e aggiornato

Indice

1. LETTERA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO.....	4
2. DEFINIZIONI.....	5
3. INTRODUZIONE E DESTINATARI.....	5
3.1. A cosa serve il Codice	5
3.2. Applicazione del Codice.....	6
3.3. Violazione del Codice Etico	6
4. MISSION, VISION E VALORI.....	7
4.1. La nostra Mission	8
4.2. La nostra Vision.....	8
4.3. I nostri valori	8
5. LEGALITÀ.....	8
5.1. Antiriciclaggio	8
5.2. Anticorruzione.	9
5.3. Leggi relative a import-export e sanzioni	9
5.4. Privacy	9
5.5. Conformità antitrust e tutela dell'industria e del commercio.....	9
5.6. Contrasto ai delitti di criminalità organizzata e terrorismo	10
5.7. Tutela delle personalità individuale	10
6. LEALTÀ VERSO GLI ALTRI.....	10
6.1. Rapporti con la clientela	11
6.2. Rapporti con i fornitori.....	11
(si rinvia al Codice di Condotta dei Fornitori di Askoll)	11
6.3. Rapporti con collaboratori esterni (professionisti/consulenti)	11
6.4. Rapporti con la Pubblica Amministrazione	12
6.5. Relazioni con il Volontariato e il Non Profit.....	12
6.6. Relazioni con Organizzazioni Politiche e Sindacali	13
6.7. Relazione con i media	13
7. SALUTE E SICUREZZA.....	13
8. AMBIENTE.....	14
8.1. Sostanze chimiche pericolose	14
8.2. Gestione dei rifiuti	14
8.3. Gestione dell'acqua ed emissioni in atmosfera.....	15
8.4. Materiali più sostenibili.....	15
8.5. Sostenibilità della catena di fornitura	15
8.6. Ricerca e collaborazione per lo sviluppo sostenibile	15
9. CONFLITTO DI INTERESSI	16
10. PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
10.1. Gestione delle informazioni riservate	16
10.2. Gestione delle informazioni privilegiate	16
10.3. Informazioni e operazioni sugli Strumenti Finanziari	17
11. TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE	17
12. UTILIZZO DEI BENI E SISTEMI AZIENDALI.....	17

13. INFORMAZIONI e CONTABILITÀ	18
13.1. Informazioni.....	18
13.2. Registrazioni contabili.....	18
13.3. Rapporti con gli organi di controllo	18
14. ADEMPIMENTI TRIBUTARI	19
15. RISORSE UMANE E POLITICHE DELL'OCCUPAZIONE	20
15.1. Assunzione del personale e remunerazione	20
15.2. Ambiente di lavoro positivo	21
15.3. Diversità, Equità e Inclusione	21
15.4. Molestie e Discriminazioni	22
16. OMAGGI E REGALI	22
17. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	22
18. DISPOSIZIONI FINALI.....	22

1. LETTERA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

“È evidente e motivo di grande orgoglio per tutti noi constatare quanto Askoll abbia ampliato i propri confini negli ultimi anni, trasformandosi in una realtà industriale multinazionale che si confronta sul mercato globale. Questa crescita ha comportato una maggiore complessità nelle nostre attività, sia dal punto di vista geografico che normativo e culturale, richiedendo standard di condotta più rigorosi e in grado di rispondere efficacemente alle nuove e diverse esigenze normative.

Il nostro Codice Etico riflette questa complessità e si propone persino di anticipare temi e problematiche che potrebbero emergere in futuro. Avere un Codice Etico significa anzitutto rispettare le persone. Vogliamo garantire pari dignità e trattamento a tutti i colleghi che, in paesi e continenti diversi, contribuiscono alla creazione e alla promozione dei nostri prodotti. Inoltre, vogliamo fornire loro gli strumenti necessari per trasmettere i valori etici su cui si fonda la reputazione dell'azienda, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

Il nostro obiettivo primario con il nuovo Codice Etico è sviluppare in tutti noi la capacità di condividere e diffondere comportamenti che favoriscano una crescita sostenibile, promuovendo la comprensione e il rispetto delle diversità e diffondendo una cultura dell'integrità. Questi valori sono fondamentali per la nostra attività sin dalla fondazione dell'azienda.

Vi invito quindi a contribuire al continuo rafforzamento della fiducia che i nostri stakeholder ripongono in Askoll, facendo vostre le indicazioni contenute in questo Codice. Partiamo dal principio che solo rispettando gli altri possiamo ottenere rispetto”.



2. DEFINIZIONI

Al fine di facilitare la comprensione del presente Codice Etico, si riportano di seguito alcune definizioni:

- **“Codice” o “Codice Etico”** la presente edizione del codice etico del Gruppo
- **“Destinatari”**: gli operai, impiegati, quadri e dirigenti delle società del Gruppo, i membri del Consiglio di Amministrazione e tutti coloro che, a vario titolo, collaborano con le società del Gruppo, inclusi i membri degli organi di controllo.
- **“Gruppo” o “Askoll”**: l'insieme delle società che fanno capo ad Askoll Holding S.r.l., comprese tutte le entità controllate, direttamente o indirettamente, in Italia e all'estero.
- **“Stakeholder”**: dipendente, investitore, azionista, cliente, fornitore, comunità, ecc. coinvolto o portatore di un interesse nel Gruppo.



3. INTRODUZIONE E DESTINATARI

3.1. A cosa serve il Codice

Oggi, comportamenti trasparenti, etici e conformi sono essenziali per la gestione efficace delle attività aziendali. Ciò include non solo il rispetto delle numerose leggi e normative vigenti, ma anche la considerazione delle aspettative e delle aspirazioni dei diversi Stakeholder.

Per questo motivo, il Consiglio di Amministrazione di ciascuna società del Gruppo ha approvato il presente Codice Etico, il quale rappresenta un insieme di principi e linee guida comportamentali che devono essere osservati da tutti i Destinatari e stabilisce le norme di comportamento volte a sostenere una crescita sostenibile e a proteggere la reputazione aziendale, nel rispetto dei principi e dei valori condivisi a livello di Gruppo, delle leggi applicabili, delle best practices e della diversità dei paesi in cui Askoll opera, promuovendo la trasparenza, l'integrità e la responsabilità in tutte le attività aziendali.

Tali standard comportamentali sono fondamentali in tutti i mercati in cui Askoll opera. Pertanto ogni dipendente, in quanto membro del Gruppo, si deve impegnare a rispettare il Codice, a collaborare con la società del Gruppo per far rispettare le disposizioni in esso contenute e a preservare la cultura dell'integrità.

Questo Codice non tratta ogni singolo principio etico che ogni Destinatario deve seguire durante le attività per Askoll e non intende sostituire - ma può essere integrato da - qualsiasi altra disposizione legislativa, regolamentare o organizzativa prevista dalle leggi applicabili e dalle politiche, procedure e/o disposizioni organizzative esistenti all'interno di Askoll.

Istituiamo questo Codice come parte integrante del rapporto con Askoll, quindi incoraggiamo ogni Destinatario a contribuire, a costruire e a preservare la fiducia che clienti, investitori, colleghi e comunità ripongono nella nostra azienda.

Questo Codice deve essere letto ed interpretato insieme alla Procedura anticorruzione e sui conflitti di interesse del Gruppo, al Codice di Condotta dei fornitori, del Regolamento aziendale per l'utilizzo del sistema informatico ed agli altri codici di comportamento, politiche, procedure, linee guida e/o disposizioni organizzative attualmente esistenti o eventualmente pubblicate in futuro. Eventuali edizioni successive del Codice Etico sostituiscono tutte le versioni precedenti.

Il Codice Etico è adottato dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo e può essere aggiornato per riflettere cambiamenti normativi o esigenze aziendali. Ogni revisione deve essere comunicata a tutti i destinatari del Codice.

3.2. Applicazione del Codice

Questo Codice si applica a tutti i Destinatari nonché ai terzi che svolgono attività con e per conto di Askoll, alle dipendenze dirette o meno della società del Gruppo, in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera.

Il Codice è disponibile in varie lingue, a seconda dei paesi in cui il Gruppo è presente. La versione originale è quella in Inglese, mentre le versioni in altre lingue sono fornite a titolo di comodità.

Tutti i Destinatari del Codice ricevono una copia elettronica o cartacea del presente documento (e dei futuri aggiornamenti) e sono tenuti a prenderne visione. Inoltre, il Codice viene affisso nelle bacheche aziendali in posizione accessibile a tutti i dipendenti ed è disponibile e liberamente scaricabile dall'intranet aziendale.

Inoltre, il Codice può essere consultato da tutti i terzi interessati e liberamente scaricato dal sito web del Gruppo. Il Gruppo si aspetta che il comportamento di tutti i suoi Stakeholder sia in linea con quanto contenuto in questo Codice.

3.3. Violazione del Codice Etico

Il rispetto delle norme stabilite nel Codice Etico è essenziale per la fiducia e la credibilità del Gruppo.

Il Gruppo non tollererà alcuna violazione (o tentativo di violazione) del Codice Etico e non intende in alcun modo trarre interesse o vantaggio da tali violazioni.

La violazione del Codice Etico costituisce una violazione disciplinare o contrattuale, a seconda che sia commessa – o anche solo tentata – da un dipendente o da una terza parte, che può portare a sanzioni di carattere disciplinare, inclusa la risoluzione del rapporto e il risarcimento del danno. Il Gruppo, attraverso gli organi e le funzioni preposte, applicherà sanzioni proporzionate alle violazioni del Codice con coerenza, imparzialità e uniformità.

Eventuali violazioni devono essere segnalate immediatamente al proprio responsabile o, se necessario, direttamente alla funzione aziendale preposta. Il Gruppo garantisce che non vi saranno ritorsioni nei confronti di chi, in buona fede, segnala comportamenti non conformi al Codice Etico.

Il Gruppo promuove attivamente una cultura di legalità attraverso l'istituzione di un sistema di *whistleblowing*, conforme alla normativa vigente, che mira a garantire il rispetto dei principi etici e normativi di Askoll. Pertanto, ogni azionista, amministratore, dipendente, collaboratore o qualsiasi soggetto funzionalmente collegato al Gruppo può segnalare in modo dettagliato qualsiasi comportamento illecito o violazione della legge, incluso del Codice Etico, di cui sia venuto a conoscenza nel corso delle proprie mansioni, seguendo la procedura resa pubblica sul sito web aziendale.

Ciascuna società del Gruppo si impegna a non adottare alcun atto di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante, garantendo la sua tutela e rispettando gli standard di riservatezza previsti dalla legge. L'organo designato come destinatario delle segnalazioni valuta ogni segnalazione ricevuta e intraprende le necessarie azioni.

Qualsiasi decisione presa dal Gruppo nei confronti dei soggetti ritenuti responsabili dell'illecito segnalato, o nei confronti dei segnalanti che utilizzano impropriamente lo strumento del *whistleblowing*, sarà motivata e potranno essere adottati i provvedimenti disciplinari ritenuti appropriati.

4. MISSION, VISION E VALORI



Askoll ha raggiunto una posizione di leadership nel settore metalmeccanico grazie ad un approccio aziendale guidato da efficienza e innovazione, e attraverso investimenti mirati all'ampliamento delle competenze interne e alla creazione di valore sostenibile sulla base di obiettivi strategici ben definiti. I capisaldi di tale visione, su cui si fonda la continuità e sostenibilità di lungo periodo del Gruppo, poggiano sulla competenza e sulla motivazione delle persone che sono portavoce di chi siamo e come vogliamo approcciare il lavoro durante le attività, nel pieno rispetto dell'ambiente circostante.

4.1. La nostra Mission

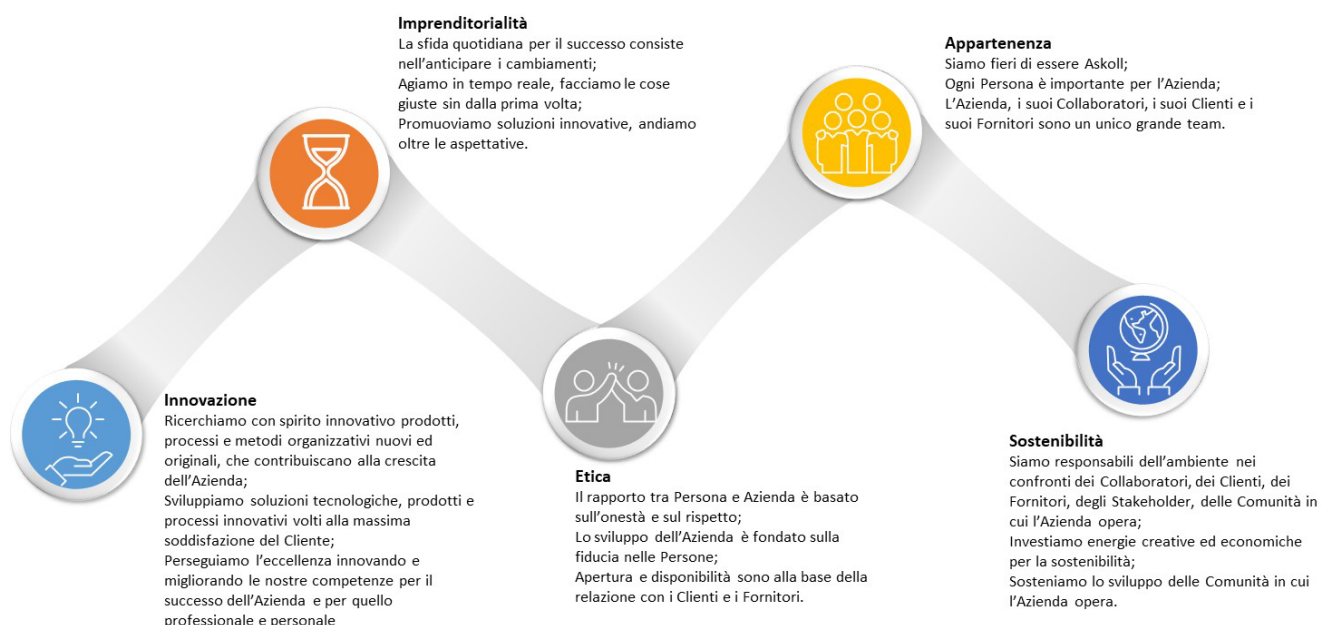
Sviluppare e fornire soluzioni innovative nella realizzazione e nella gestione del funzionamento dei motori elettrici contribuendo al risparmio di energia e delle materie prime. Sviluppare e fornire soluzioni innovative per la cura e il benessere degli animali domestici. Offrire valore e benessere ai clienti, ai collaboratori, ai fornitori e a tutti gli stakeholder

4.2. La nostra Vision

Askoll è una azienda innovativa che contribuisce in modo significativo a migliorare la qualità della vita con prodotti e tecnologie che sostengono la salvaguardia dell'ambiente. Askoll, innovatori per natura!

4.3. I nostri valori

I nostri valori sono i principi che guidano il nostro modo di agire. Ogni giorno nel nostro lavoro, ci uniscono e ci rendono unici in ogni Paese dove operiamo.



5. LEGALITÀ

Il Gruppo si impegna a rispettare tutte le leggi e regolamenti vigenti nei Paesi in cui opera. Particolare attenzione è rivolta alla tutela dei diritti umani, promuovendo l'uguaglianza, la dignità e il rispetto di tutte le persone. Sono vietate tutte le forme di discriminazione, sfruttamento e abuso.

5.1. Antiriciclaggio

Il Gruppo si adopera per prevenire e contrastare ogni attività di riciclaggio di denaro, attuando rigorose procedure di verifica e controllo dei flussi finanziari.

È vietato ricevere o effettuare pagamenti in denaro, sostituire o trasferire denaro, beni o

altre utilità provenienti da attività illecite o di dubbia provenienza, oppure compiere altre operazioni che ostacolino l'identificazione della loro origine. È inoltre proibito impiegare questi beni in attività economiche o finanziarie. L'uso del denaro contante è limitato nei termini previsti dalle diverse normative vigenti in materia.

Ciascun Destinatario è tenuto a conservare documentazione accurata di ogni operazione effettuata, consentendo un controllo sulle motivazioni dietro ogni decisione e sulle caratteristiche stesse dell'operazione. Questo include la fase di autorizzazione, disposizione, registrazione e verifica. A titolo di esempio, deve essere possibile ricostruire in retrospettiva le transazioni che coinvolgono sia coloro che ricevono risorse finanziarie o beni di altra utilità dalla Società, sia coloro che trasferiscono risorse o beni alla Società.

5.2. Anticorruzione

È assolutamente vietato offrire o accettare tangenti o altri benefici illeciti. Il Gruppo promuove politiche attive per prevenire e combattere la corruzione, adottando misure di trasparenza e responsabilità in tutte le transazioni

5.3. Leggi relative a import-export e sanzioni

Le società del Gruppo rispettano scrupolosamente le normative internazionali in materia di import/export, nonché gli embarghi e le sanzioni economiche imposte dai governi e dalle organizzazioni internazionali.

5.4. Privacy

Rispettiamo il diritto alla privacy di tutti i nostri colleghi e ci impegniamo a preservare la confidenzialità delle informazioni personali acquisite durante il rapporto di lavoro.

Sosteniamo il diritto di tutti i dipendenti a lavorare senza essere soggetti a condizionamenti illeciti. In linea con la normativa nazionale e internazionale sulla protezione dei dati personali, che include anche clienti e tutte le parti interessate, ci assumiamo la responsabilità di formare e sensibilizzare tutti i dipendenti affinché trattino correttamente i dati, li proteggano e li conservino in modo adeguato, soprattutto utilizzando con cautela gli strumenti aziendali.

5.5. Conformità antitrust e tutela dell'industria e del commercio

Il Gruppo rispetta le normative antitrust e promuove una concorrenza leale, evitando pratiche commerciali scorrette che possano danneggiare il libero mercato.

Il Gruppo aderisce pienamente ai principi dell'economia di mercato e della concorrenza leale, conosciuti anche come leggi antitrust, e opera conformemente alle normative riguardanti la concorrenza, le leggi antitrust e il commercio in vigore in ogni paese in cui svolge attività.

La Società vieta categoricamente gli accordi che violano i principi della concorrenza leale, così come le pratiche commerciali che potrebbero configurare una violazione delle leggi antitrust.

Ciascun Destinatario deve evitare confronti diretti con i concorrenti riguardo a prezzi, strategie di prezzo, strategie di mercato o condizioni di vendita. È severamente vietato stipulare accordi con i concorrenti riguardanti prezzi, volumi di produzione, clienti o aree di vendita.

Non è permesso indurre i clienti a rescindere i contratti con i concorrenti in modo illecito.

Le informazioni sulla concorrenza devono essere raccolte esclusivamente attraverso canali pubblici o altri canali legali e leciti.

È garantito il rispetto delle leggi che tutelano l'industria e il commercio, prevenendo frodi e altre pratiche commerciali sleali.

5.6. **Contrasto ai delitti di criminalità organizzata e terrorismo**

Il Gruppo adotta misure preventive e di controllo per evitare il coinvolgimento in attività illecite a carattere associativo, come l'associazione per delinquere o di tipo mafioso e condanna fermamente ogni attività terroristica e di eversione dell'ordine democratico, impegnandosi a non supportare in alcun modo tali azioni.

Il Gruppo si impegna a non instaurare alcun tipo di rapporto, neanche indiretto o tramite intermediari, con soggetti (persone fisiche o giuridiche) che si sospetta facciano parte o forniscono supporto in qualsiasi forma ad organizzazioni criminali di qualsiasi tipo, comprese quelle di stampo mafioso, quelle coinvolte nel traffico di esseri umani o nello sfruttamento del lavoro minorile, così come con soggetti o gruppi che agiscono con intenti terroristici.

5.7. **Tutela delle personalità individuale**

Ogni comportamento che possa costituire un reato contro la personalità individuale è severamente vietato.



6. **LEALTÀ VERSO GLI ALTRI**

I destinatari del Codice devono mantenere un comportamento leale e trasparente nei confronti del Gruppo, evitando situazioni che possano generare conflitti di interesse. È vietato intraprendere attività personali che possano compromettere l'imparzialità e l'integrità delle decisioni aziendali.

6.1. Rapporti con la clientela

Il Gruppo gestisce i rapporti commerciali con i clienti in modo equo e professionale, fornendo informazioni accurate e veritiere. La qualità dei prodotti e dei servizi offerti rispetta gli standard concordati e le normative vigenti.

6.2. Rapporti con i fornitori

Il Gruppo seleziona i fornitori in base a criteri di qualità, affidabilità e rispetto delle normative. Le relazioni con i fornitori devono essere improntate a trasparenza e correttezza, evitando qualsiasi forma di favoritismo o corruzione.

Nonostante non controlliamo direttamente gli stabilimenti produttivi dei nostri fornitori, riteniamo sia nostro dovere collaborare con loro per migliorare le condizioni di lavoro e gli standard di salute e sicurezza sul lavoro. Preferibilmente, cerchiamo di farlo attraverso programmi multi-stakeholder, attraverso la diffusione e l'adozione del nostro codice di condotta (il "Codice di Condotta") per i fornitori definito utilizzando i principi del nostro Codice Etico.

L'adesione al Codice di Condotta vincola i nostri fornitori innanzitutto al rispetto dei seguenti principi fondamentali:

- a) divieto di ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile. Nelle attività dirette o indirette, richiediamo che vengano impiegati solo lavoratori che abbiano raggiunto l'età minima di ammissione al lavoro prevista dalla legge locale, in conformità con le convenzioni internazionali;
- b) divieto di lavoro forzato, ossia lavoro che avvenga attraverso coercizione, violenza, minacce, inganni, abuso di autorità, sfruttamento di condizioni di vulnerabilità fisica o psicologica o mediante promesse di ricompense materiali o vantaggi a chi ha autorità sulla persona;
- c) garanzia di un trattamento equo e basato sul merito, assicurazione di ambienti di lavoro sicuri e conformi alle normative locali e agli standard internazionali, sostegno del diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva e alla rappresentanza sindacale.

(si rinvia al Codice di Condotta dei Fornitori di Askoll)

6.3. Rapporti con collaboratori esterni (professionisti/consulenti)

Consideriamo anche i nostri collaboratori esterni come elemento indispensabile per le nostre attività, grazie alle competenze e specializzazioni settoriali che ci garantiscono. In questo senso, applichiamo a loro i medesimi criteri che adottiamo per i nostri colleghi, nel rispetto delle differenze di natura contrattuale delle relazioni in essere.

Ogni collaboratore esterno deve accettare di aderire pienamente allo spirito e alla lettera del Codice Etico nello svolgimento delle proprie attività per il Gruppo ovvero aderire ad un proprio codice etico che risponda allo spirito e alla lettera del presente Codice Etico.

6.4. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Il Gruppo mantiene rapporti trasparenti e corretti con le istituzioni pubbliche, basati sul rispetto delle normative e delle procedure ufficiali. È vietato influenzare le decisioni delle autorità pubbliche attraverso comportamenti illeciti.

Possono intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, in nome e per conto del Gruppo, solo le funzioni e le risorse specificamente incaricate.

Nella gestione di tali attività, i Destinatari devono evitare qualsiasi azione che possa compromettere l'autonomia dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione e/o la loro imparzialità di giudizio. In linea con questo principio, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è vietato:

- a) Promettere, offrire o in alcun modo versare o fornire, a persone fisiche che rivestano il ruolo di pubblici funzionari o incaricati di pubblico servizio, somme di denaro, beni in natura o altri benefici che vadano oltre i normali rapporti di cortesia, anche a seguito di illecite pressioni per promuovere o favorire gli interessi delle Società.
- b) Tenere e intraprendere tali comportamenti e azioni nei confronti di coniugi, parenti o affini delle persone sopra descritte.
- c) Adottare comportamenti comunque volti a influenzare impropriamente le decisioni dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

I Destinatari si impegnano, inoltre, a fornire alla Pubblica Amministrazione e alle Autorità preposte la massima collaborazione durante le attività ispettive, fornendo prontamente informazioni chiare e veritiere.

L'ottenimento di finanziamenti e contributi pubblici deve avvenire nel rispetto delle leggi e delle normative, assicurando l'accuratezza delle informazioni fornite e la corretta destinazione dei fondi ricevuti alle esatte finalità per cui sono stati richiesti.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i Destinatari del Codice devono conformare i propri comportamenti per evitare la violazione di quanto previsto dalla normativa anti-corruzione, inclusi i Codici di Comportamento (ex DPR 62/2013) della Pubblica Amministrazione. Per le Società estere, si dovrà fare riferimento, ove esistente, alla corrispondente normativa locale in materia di prevenzione della corruzione.

6.5. Relazioni con il Volontariato e il Non Profit

Promuoviamo attivamente le attività "non profit" per dimostrare il nostro impegno nel soddisfare gli interessi diffusi e meritevoli di apprezzamento sotto il profilo etico, giuridico e sociale delle comunità in cui operiamo. Nel rispetto dei principi del nostro Codice Etico, siamo inclini a fornire contributi a associazioni non lucrative che svolgono attività di valore culturale o benefico, sia a livello nazionale che internazionale, previa verifica del loro statuto e atto costitutivo. Evitiamo di erogare contributi ad organizzazioni con cui potrebbe sussistere un conflitto di interessi, sia a livello personale che aziendale.

Le sponsorizzazioni, che riguardano temi sociali, sportivi, spettacolari, artistici e culturali, sono indirizzate solo ad eventi che rispettano i nostri principi e l'identità del nostro marchio, garantendo qualità e coerenza con i nostri valori.

6.6. Relazioni con Organizzazioni Politiche e Sindacali

Non forniamo contributi di alcun tipo, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati o organizzazioni politiche e sindacali, né ai loro rappresentanti o candidati, sia in Italia che all'estero, tranne per i contributi dovuti e previsti dalla specifica normativa. Collaboriamo con i sindacati nell'interesse dei lavoratori, garantendo piena libertà associativa e promuovendo iniziative legate alla contrattazione collettiva.

Ci asteniamo dall'adottare iniziative che possano costituire forme di pressione o favori indebiti nei confronti di esponenti politici o sindacali, così come verso organizzazioni politiche o sindacali, sia direttamente che indirettamente.

6.7. Relazione con i media

Il Gruppo si impegna a mantenere un dialogo continuo con i media (TV, stampa, internet, ecc.) per informare il mercato e i propri stakeholder riguardo all'attività aziendale. Le informazioni fornite devono essere accurate, coerenti e trasparenti.

I rapporti con i media sono gestiti dalla funzione aziendale appositamente designata, nel rispetto delle politiche di comunicazione del Gruppo. I collaboratori, gli amministratori e gli azionisti, a meno che non autorizzati, devono astenersi dal rilasciare dichiarazioni o interviste a rappresentanti della stampa o di altri mezzi di comunicazione, e da divulgare notizie di carattere riservato e/o sensibile riguardanti l'azienda a qualsiasi terzo.

Nell'utilizzo dei social media (per esempio, qualsiasi forma di pubblicazione e discussione online, che comprende social network, condivisione di file, video generati dall'utente, blog e wiki), tutti i dipendenti devono agire e comportarsi nel rispetto dei principi di riservatezza, integrità e lealtà, astenendosi dal divulgare informazioni riservate e/o informazioni false sul Gruppo o dal danneggiare la reputazione aziendale del Gruppo.

7. SALUTE E SICUREZZA

La tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti è una priorità per il Gruppo. Vengono adottate tutte le misure necessarie per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, prevenendo incidenti e malattie professionali.

Ci impegniamo a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti e operando per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Agiamo sempre nel pieno rispetto della normativa locale e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione.

Inoltre, definiamo la nostra gestione operativa anche in linea con criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, tenendo conto del grado di evoluzione della tecnica.

Proprio per tutelare la salute di tutti, nei nostri ambienti di lavoro è fatto divieto di fumare. È inoltre fatto divieto di operare sotto l'influenza di alcol o sostanze stupefacenti. In questo senso lavoriamo per orientare i comportamenti delle persone che lavorano con noi verso stili di vita sani anche nella vita privata.



8. AMBIENTE

Promuoviamo il rispetto di tutte le leggi e norme ambientali vigenti nei Paesi in cui operiamo. Ogni unità operativa è tenuta a monitorare costantemente il proprio utilizzo di energia e risorse naturali. Definiamo obiettivi progressivi per ridurre al minimo gli impatti negativi sull'ambiente e ci concentriamo su iniziative che generano impatti positivi e promuovono l'uso di risorse sostenibili. Prestiamo particolare attenzione alla nostra impronta di carbonio, puntando ad adottare le misure ragionevolmente possibili per raggiungere una completa neutralità.

8.1. Sostanze chimiche pericolose

Nelle nostre attività quotidiane, ci impegniamo a rispettare ogni restrizione sull'uso di sostanze chimiche, definite dalle specifiche politiche aziendali che sono conformi alle principali prescrizioni vigenti nei paesi dell'Unione Europea e nei paesi in cui esportiamo merci. Eventuali materiali di consumo e sostanze chimiche pericolose utilizzate nei processi produttivi devono essere impiegate in modo coerente con le misure di tutela del lavoratore e dell'ambiente, e solo quando non esiste un'alternativa con impatto ridotto.

8.2. Gestione dei rifiuti

Il nostro approccio alla produzione e al consumo è basato sulla consapevolezza che tutto ciò che utilizziamo rimane qui, sulla Terra: la nostra sfida è abbracciare il concetto di economia circolare, in cui ogni cosa può essere rigenerata e riutilizzata. Ci impegniamo a gestire in modo responsabile la lavorazione e lo smaltimento dei rifiuti, nel rispetto delle leggi vigenti, assicurandoci che le aree di stoccaggio siano sicure e controllate regolarmente. Differenziamo i rifiuti per categoria in base alle possibilità di riciclo e valutiamo gli impatti del "fine vita" dei prodotti e dei materiali utilizzati, con l'obiettivo di ridurre al minimo la produzione di rifiuti e garantire il corretto rispetto della gerarchia dei rifiuti (prevenzione, riduzione, riutilizzo, riciclo, recupero energetico, smaltimento).

8.3. Gestione dell'acqua ed emissioni in atmosfera

Siamo consapevoli degli impatti sul consumo d'acqua, sulle acque di scarico e sulle emissioni in atmosfera generati dai vari processi aziendali. Ci impegniamo ad assicurarci che queste problematiche siano trattate e monitorate adeguatamente, nel rispetto delle leggi e delle regolamentazioni locali. Gestiamo i nostri processi operativi e produttivi con l'obiettivo di ridurre al minimo il consumo d'acqua, facendo uso di tutte le tecnologie disponibili per depurare le acque e utilizzarle in modo efficiente tramite un sistema a ciclo chiuso

8.4. Materiali più sostenibili

Nella selezione dei materiali, privilegiamo alternative con minor impatto sull'ambiente e ci assicuriamo che siano prodotti secondo principi di sostenibilità ed eticità. Ci impegniamo al massimo affinché i materiali utilizzati nei nostri prodotti siano compatibili con l'economia circolare.

8.5. Sostenibilità della catena di fornitura

La gestione operativa delle nostre attività industriali si basa sui più rigorosi criteri di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica, nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione ambientale. Ogni processo o attività produttiva deve integrare gli obiettivi seguenti:

- a. Migliorare costantemente l'efficienza nell'uso delle risorse naturali limitate, dando preferenza a materiali e risorse rinnovabili o a ciclo chiuso.
- b. Ridurre al minimo la produzione di rifiuti e l'uso di sostanze chimiche che possano nuocere alle persone o all'ambiente.
- c. Contribuire alla protezione e al ripristino degli ecosistemi naturali.

Selezioniamo i nostri partner produttivi in base alla loro capacità di rispondere a questi requisiti e collaboriamo con loro per migliorare gli impatti ambientali lungo tutta la nostra supply chain.

8.6. Ricerca e collaborazione per lo sviluppo sostenibile

Ci impegniamo attivamente nella promozione e nello sviluppo della ricerca scientifica e tecnologica per studiare prodotti e processi sempre più rispettosi dell'ambiente e orientati alla sicurezza e alla salute dei nostri clienti, collaboratori e comunità locali. Questo impegno mira a migliorare le condizioni di lavoro e a promuovere lo sviluppo economico nei luoghi in cui operiamo. Crediamo fermamente che l'armonia delle nostre attività con il territorio e l'ambiente sia cruciale per il raggiungimento dei nostri obiettivi commerciali. Favoriamo un approccio etico e responsabile che sostenga un modello di co-evoluzione con tutti gli attori della nostra catena del valore, generando prosperità sia per noi che per i nostri stakeholder.

9. CONFLITTO DI INTERESSI

I dipendenti e i collaboratori devono evitare situazioni che possano generare conflitti di interesse. Ogni potenziale conflitto deve essere segnalato al proprio responsabile, che adotterà le misure necessarie per gestire la situazione.



10. PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI

La gestione delle informazioni riservate è regolata da procedure rigorose. Chiunque venga a conoscenza di informazioni riservate deve mantenerle segrete e utilizzarle esclusivamente per fini aziendali.

10.1. Gestione delle informazioni riservate

Le informazioni riservate comprendono progetti, iniziative, trattative e accordi non di dominio pubblico, la cui divulgazione potrebbe danneggiare il Gruppo. È vietato utilizzare queste informazioni per fini personali o di terzi.

Ogni Destinatario deve prendere misure adeguate per garantire la riservatezza e la sicurezza delle informazioni del Gruppo, con particolare attenzione a quelle ricevute in virtù del tuo ruolo e funzione/per via della sua posizione all'interno della società del Gruppo.

Prima di condividere le informazioni riservate della società del Gruppo con fornitori e/o business partner, è obbligatorio accertarsi che sia stato sottoscritto tra le parti un/una accordo/clausola di riservatezza approvato/ approvata dalla Direzione Legale e Societario.

10.2. Gestione delle informazioni privilegiate

Le informazioni privilegiate riguardano dati finanziari e commerciali sensibili di Askoll Eva S.p.a. (quali ad esempio i risultati finanziari, nuovi prodotti e piani o strategie di acquisizione) che non risultano ancora di dominio pubblico e che, se resi pubblici, potrebbero influenzare il mercato. Askoll EVA S.p.a. adotta misure per la gestione e protezione di queste informazioni, impedendo l'uso improprio.

Acquistare o vendere azioni o dire ad altri di acquistare o vendere azioni basandosi su informazioni privilegiate è un reato perseguibile per legge, chiamato "insider trading". Pertanto, qualsiasi dipendente deve evitare di acquistare o vendere le azioni Askoll EVA S.p.a., se in possesso di informazioni privilegiate sulla Società.

10.3. Informazioni e operazioni sugli Strumenti Finanziari

È vietato diffondere notizie false o compiere operazioni finanziarie basate su informazioni privilegiate. La comunicazione verso l'esterno deve rispettare i principi di trasparenza e correttezza.

11. TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Il Gruppo protegge i propri diritti di proprietà intellettuale e rispetta quelli altrui. Vengono adottate misure per prevenire e contrastare la contraffazione e l'uso non autorizzato di marchi, brevetti e altri diritti.

Le Società del Gruppo rispettano le normative nazionali e internazionali riguardanti marchi, brevetti e diritto d'autore. È vietato utilizzare, in qualsiasi forma e per qualsiasi scopo, prodotti con marchi o segni alterati o contraffatti. Inoltre, è vietata la fabbricazione, la commercializzazione e la distribuzione di prodotti già brevettati da terzi e su cui le Società non detengono alcun diritto, così come l'uso di segni distintivi ingannevoli sull'origine, la provenienza o la qualità dei prodotti.

La tutela delle opere intellettuali è considerata di estrema importanza, pertanto è proibita qualsiasi forma di diffusione, riproduzione, utilizzo o vendita abusiva di tali opere, per qualsiasi scopo e con qualsiasi mezzo. Ad esempio, anche per la pubblicazione o la proiezione a scopo interno e non commerciale di parti di opere protette da diritto d'autore, è necessario assicurarsi che ciò sia conforme alla normativa locale.



12. UTILIZZO DEI BENI E SISTEMI AZIENDALI

I beni aziendali devono essere utilizzati esclusivamente per fini aziendali (salvo che siano espressamente consentiti usi promiscui) e secondo le procedure interne. È vietato l'uso improprio o personale dei beni del Gruppo.

È severamente vietato danneggiare, alterare, deteriorare o distruggere sistemi informatici o telematici, programmi e dati informatici delle società del Gruppo o di terzi in qualsiasi modo.

Ogni dipendente è personalmente responsabile della sicurezza dei beni e dei dati aziendali, dovendo fare quanto possibile per evitare ogni uso fraudolento o improprio degli stessi e, per la sicurezza delle informazioni, evitando nel modo più assoluto la condivisione delle proprie user id e password di accesso ai sistemi informativi. L'utilizzo dei beni deve essere strettamente legato allo svolgimento delle attività aziendali o a scopi autorizzati dai responsabili delle funzioni aziendali interessate. È vietato utilizzare le risorse informatiche aziendali per accedere a siti il cui contenuto violi la legge, l'ordine pubblico o il buon costume.

È proibito utilizzare le risorse aziendali per consultare, archiviare, diffondere o in qualsiasi modo manipolare materiali di contenuto pedopornografico o di cui non si disponga dei diritti di utilizzo, come software non autorizzato o film protetti da copyright.

Ogni modifica, inclusa l'installazione di software, sui beni di proprietà aziendale è vietata, salvo autorizzazione specifica della funzione competente (ad esempio IT/Legal/HR), al fine di proteggere e tutelare sia il Gruppo che l'utilizzatore stesso. Tutte le operazioni e gli interventi, inclusa la manutenzione, sugli attrezzi e sui beni aziendali devono essere eseguiti da personale qualificato e autorizzato, tranne che per casi in cui l'intervento sia autorizzato dalla funzione competente.

13. INFORMAZIONI e CONTABILITÀ

13.1. Informazioni

Il Gruppo si impegna a garantire la trasparenza e completezza delle informazioni fornite, sia internamente che esternamente. Ogni comunicazione deve essere veritiera, accurata e tempestiva

13.2. Registrazioni contabili

Il Gruppo fornisce nei rispettivi bilanci e negli altri documenti contabili e fiscali richiesti dalle normative vigenti nei Paesi in cui opera una rappresentazione fedele della realtà aziendale. Le scritture contabili sono tenute in conformità ai principi di trasparenza, verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alle norme. È vietato alterare o falsificare i dati contabili e finanziari. Ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione che consenta una facile registrazione contabile, la ricostruzione dell'operazione e l'individuazione di eventuali responsabilità.

13.3. Rapporti con gli organi di controllo

Le società del Gruppo instaurano i rapporti con i propri organi di controllo con la massima diligenza, professionalità, trasparenza, collaborazione e disponibilità, rispettando pienamente il loro ruolo istituzionale e attuando con puntualità e sollecitudine le prescrizioni e gli eventuali adempimenti richiesti. I dati e i documenti sono forniti in modo preciso, con un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, al fine di garantire informazioni accurate, complete, fedeli e veritiere, evitando e segnalando, in forma e modalità appropriate, eventuali situazioni di conflitto di interesse.

Gli organi di controllo e i revisori devono avere libero accesso a dati, documenti e informazioni necessari per svolgere le loro attività. È espressamente vietato impedire o ostacolare le attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alla società di revisione.



14. ADEMPIMENTI TRIBUTARI

Il Gruppo si impegna a svolgere tutti gli adempimenti fiscali previsti dalla normativa vigente in modo completo e trasparente, collaborando con l'Amministrazione finanziaria quando necessario.

Le dichiarazioni fiscali e il pagamento delle imposte sono non solo obblighi legali, ma anche doveri fondamentali nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda. La tenuta e la conservazione delle scritture contabili in conformità con le leggi è essenziale per una corretta determinazione delle imposte.

I destinatari del presente Codice non devono in alcun modo commettere o favorire violazioni penali nella normativa tributaria e devono riferire tempestivamente le eventuali violazioni.

L'approccio del Gruppo si basa sulla massima trasparenza e collaborazione nei rapporti con le autorità fiscali dei diversi Paesi in cui il Gruppo opera, garantendo la corretta applicazione delle normative fiscali e il rispetto delle prescrizioni, degli adempimenti e delle scadenze da esse definite. Il Gruppo condanna fermamente le operazioni volte a eludere le normative fiscali.

Le società del Gruppo devono assicurare che le principali novità normative in materia fiscale siano tempestivamente diffuse al personale interessato, che deve essere formato sulle principali nozioni e problematiche giuridiche, contabili e fiscali che possono influire sulla determinazione delle obbligazioni tributarie.

I rapporti infragruppo devono essere regolati tramite appositi contratti scritti tra le controparti.



15. RISORSE UMANE E POLITICHE DELL'OCCUPAZIONE

Le persone sono il fulcro della nostra organizzazione e le consideriamo un elemento essenziale e insostituibile per il presente e il futuro dell'azienda. Per questo motivo, la gestione e lo sviluppo delle risorse umane rivestono un ruolo fondamentale all'interno delle nostre attività.

Il Gruppo riconosce, tutela e promuove il valore delle risorse umane come elemento fondamentale e irrinunciabile per il suo successo e lo sviluppo delle proprie competenze. Pertanto, le società del Gruppo si impegnano a creare, mantenere e proteggere le condizioni necessarie affinché le capacità, le competenze e le conoscenze di ciascun dipendente possano continuare a crescere per garantire il raggiungimento efficace degli obiettivi aziendali.

Nel perseguire tali obiettivi aziendali, i dipendenti devono utilizzare in modo efficace, efficiente ed economico le risorse, sia materiali che immateriali, messe loro a disposizione, nel rispetto del presente Codice Etico.

Il Gruppo attribuisce grande importanza all'integrità fisica e morale dei propri collaboratori, garantendo condizioni di lavoro che rispettino la dignità individuale e ambienti lavorativi sicuri e salubri. Il Gruppo promuove una politica orientata allo sviluppo e al riconoscimento delle capacità e delle competenze di ciascun individuo, per favorire la piena espressione e realizzazione del potenziale di ogni risorsa.

Inoltre, ogni collaboratore è tenuto a seguire le regole di condotta, compreso l'uso di un abbigliamento appropriato per l'attività lavorativa, che rispetti i principi fondamentali di decoro all'interno dell'ambiente lavorativo.

15.1. Assunzione del personale e remunerazione

Nel contesto della selezione del personale, condotta nel rispetto dei principi delineati nel presente Codice e senza discriminazioni di alcun genere, il Gruppo si impegna a garantire che le risorse acquisite corrispondano effettivamente ai profili necessari, evitando qualsiasi forma di favoritismo o agevolazione.

Le società del Gruppo si impegnano a prevenire il clientelismo e il nepotismo sia durante il processo di selezione che nella progressione di carriera dei dipendenti, nonché nella valutazione delle performance. In generale, il Gruppo riconosce che l'assunzione di congiunti o parenti non è di per sé contraria al Codice Etico, a patto che tale processo avvenga

in modo trasparente e tenendo conto delle possibili situazioni di conflitto di interesse con il principio di autonomia dei dipendenti e la riservatezza all'interno dei diversi reparti aziendali. Di conseguenza, il Gruppo non pratica politiche di assunzione che potrebbero generare conflitti o che non siano conformi a quanto appena indicato. La funzione risorse umane è incaricata della verifica di tali situazioni durante il processo di selezione, sia identificando i casi di parentela effettiva, sia verificando l'incompatibilità dell'inserimento con i doveri e le responsabilità del ruolo da occupare.

Tutto il personale è assunto in base a regolari contratti di lavoro conformi alle leggi vigenti nelle aree geografiche in cui operano le Società, e non è permessa nessuna forma di lavoro irregolare o sfruttamento della manodopera.

Il sistema di compensazione, a tutti i livelli, si basa sul principio che la retribuzione sia determinata esclusivamente da valutazioni legate alla specifica professionalità, al merito dimostrato e al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Le politiche retributive sono adottate in modo uniforme da tutto il Gruppo, con la volontà di garantire retribuzioni eque ed adeguate, premiare il talento dei dipendenti e garantendo soddisfazione e crescita personale. La parte variabile della retribuzione e gli strumenti di incentivazione sono stabiliti in base al conseguimento di obiettivi aziendali concreti, specifici, oggettivi, misurabili e assegnati nel rispetto delle normative e delle regole di collaborazione previste nel sistema di management by objectives (MBO).

È vietato proporre incrementi salariali, vantaggi aggiuntivi o progressioni di carriera come compensazione per attività non conformi alle leggi, alle procedure aziendali, al Codice Etico e ad altre norme e regolamenti interni.

15.2. Ambiente di lavoro positivo

Ci impegniamo a garantire a tutti i colleghi un ambiente positivo, basato sul reciproco rispetto, dove ciascuno possa esprimere e sviluppare la propria identità personale tramite il proprio contributo professionale.

Promuoviamo un clima lavorativo che favorisce la collaborazione e il lavoro di squadra, incoraggiando le persone a intraprendere progetti collaborativi. Offriamo occasioni di crescita professionale e personale attraverso programmi di formazione e sviluppo.

15.3. Diversità, Equità e Inclusione

Siamo presenti in diversi Paesi, interagendo con una vasta gamma di culture e credi.

Ci impegniamo a creare uno spazio equo e inclusivo che accoglie e valorizza le identità di tutti. Riconosciamo che affrontare le sfide future richiederà una forza lavoro diversificata, in grado di offrire molteplici prospettive. Pertanto, le nostre decisioni di assunzione e promozione si basano esclusivamente sul merito, senza alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta basata sulla nazionalità, etnia, religione, convinzioni personali, sesso, età, orientamento sessuale, disabilità fisica o mentale.

Il Gruppo offre pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti, senza alcuna forma di discriminazione, valutando esclusivamente le qualifiche professionali e le capacità di performance di ciascuno.

15.4. Molestie e Discriminazioni

Crediamo che ogni persona debba essere trattata con rispetto e non tolleriamo alcuna forma di molestia. Per molestia intendiamo qualsiasi condotta sgradita – sia essa verbale, fisica o sessuale – che possa creare un clima lavorativo ostile, offensivo o intimidatorio.

Per questo motivo, mettiamo in campo tutte le forme di tutela, affinché ognuna delle persone nel Gruppo abbia la possibilità di denunciare eventuali forme di discriminazione, che perseguiamo attraverso le opportune sanzioni di natura legale o contrattuale.

16. OMAGGI E REGALI

È vietato ai Destinatari offrire o promettere a terzi, così come accettare o richiedere da terzi, direttamente o indirettamente, tramite intermediari, anche in occasione di festività, omaggi, doni, atti di ospitalità, prestazioni di favore offerti da terzi, benefici o altre utilità (inclusi denaro, beni o servizi) non autorizzati, a meno che non siano di modico valore e riconducibili a normali relazioni commerciali o di cortesia consentite dalla prassi commerciale del Paese in cui il Destinatario opera o, se più restrittiva, del Paese di origine e, comunque, tali da non creare nell'altra parte o in un terzo imparziale l'impressione che siano finalizzati a ottenere o concedere indebiti vantaggi.



17. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Il Gruppo promuove la diffusione e la comprensione del Codice Etico attraverso attività di formazione e comunicazione. Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti a partecipare a tali iniziative e a rispettare i principi del Codice.

18. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Codice Etico ed i suoi aggiornamenti vengono messi a disposizione dei Destinatari sull'intranet e sul sito internet aziendale. L'azienda informerà i Destinatari degli aggiornamenti. Ciascun Destinatario è in ogni caso tenuto a visitare l'apposita sezione del sito al fine di avere di volta in volta la versione più aggiornata del Codice.

Askoll

CODICE ETICO
ASKOLL GROUP