



CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 1 luglio 2026

INDICE

PREMESSA	3
CODICE ETICO.....	4
PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	6
VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E SANZIONI	21
5.5 L’Organismo di Vigilanza.....	22
5.6 Le segnalazioni	Errore. Il segnalibro non è definito.
ORGANISMO DI VIGILANZA DI Eurosirel.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

PREMESSA

EUROSIREL S.p.A. (di seguito anche solo “EUROSIREL” oppure la “Società”) può vantare una posizione di leadership nel settore cosmetici e dispositivi medici per medicazione, cura e igiene personale grazie ai valori fondamentali come la qualità, la trasparenza e la correttezza, che da sempre caratterizzano la nostra attività.

Attraverso il nostro lavoro di squadra, abbiamo migliorato la qualità della vita dei nostri clienti e il loro senso di sicurezza. Crediamo che il nostro lavoro sia focalizzato sulle persone, a cui dedichiamo la qualità dei nostri servizi e con cui costruiamo un rapporto di reciproca fiducia.

L’immagine dell’azienda EUROSIREL dipende dal nostro lavoro e sta a noi mantenere solida la reputazione. Dobbiamo assicurarci che i valori fondamentali siano radicati nella nostra attività lavorativa quotidiana, sia dei nostri dipendenti che dei nostri collaboratori e nelle relazioni che ciascuno intrattiene con clienti, colleghi, fornitori e con tutti gli altri interlocutori.

Il Codice Etico (di seguito anche il “Codice”) rappresenta la nostra guida a questo scopo. Il Codice Etico, in particolare, si fonda su Principi di Comportamento e di Azione alla cui applicazione si devono impegnare personalmente ogni amministratore, dirigente, responsabile ed ogni dipendente e collaboratore della Società.

L’applicazione di tali principi costituisce una condizione di appartenenza alla Eurosirel S.p.A.

Il Codice Etico dispone i comportamenti che ci si attende da tutti, per raggiungere i nostri obiettivi effettuando scelte etiche.

Soprattutto, delinea la strategia per condurre tutte le nostre attività nel modo giusto, ogni giorno.

Vi invitiamo a leggere con attenzione il nostro Codice Etico. I principi e le norme di base della nostra azienda sono qui riportati in modo che li possiate comprendere e mettere in pratica.

CODICE ETICO

CHI DEVE SEGUIRE IL NOSTRO CODICE

Il Codice Etico definisce le regole fondamentali di condotta che tutti i dipendenti, dirigenti, amministratori, collaboratori sono tenuti ad osservare.

La Società è consapevole che l'adozione di un Codice Etico, ove vengano sanciti i valori aziendali, sia di primaria importanza, oltre che nella prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche solo il "Decreto") anche per il corretto svolgimento delle attività sociali e per il raggiungimento dei propri obiettivi.

Il Codice, pertanto, appare complementare alle disposizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi della citata normativa.

EUROSIREL richiede che anche i terzi che agiscono per suo conto (consulenti, fornitori, etc.) si attengano ai principi contenuti nel Codice.

L'osservanza delle norme del Codice, deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti EUROSIREL ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del Codice Civile.

CONSEGUENZE DELLE VIOLAZIONI DEL NOSTRO CODICE

La violazione delle norme del presente Codice da parte dei dipendenti lede il rapporto di fiducia instaurato con EUROSIREL e sarà sanzionata in modo proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa, fino al licenziamento.

Le violazioni commesse da soggetti terzi saranno sanzionate secondo i criteri previsti nelle specifiche clausole (risolutive espresse e/o applicative di penali) introdotte nei contratti con i terzi, affinché questi operino nel rispetto del presente Codice.

COME SEGNALARE LE VIOLAZIONI AL NOSTRO CODICE

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare qualsiasi notizia avente ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 nonché violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni (cd. "segnalazioni").

A tal fine, la Società ha attivato propri canali di segnalazione interni che garantiscono la tutela e la

riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché il contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nello specifico, la Segnalazione potrà essere effettuata utilizzando il canale interno individuato e disponibile accedendo al link:

<https://wb-hs.mc3-innovation.it/ARXivarNextWebPortal>

presente all'interno del sito istituzionale della Società.

Al primo accesso, è richiesto al Segnalante di entrare nel portale con le seguenti credenziali (la cui password verrà modificata successivamente):

ID: segnalatore_eurosiREL

PASSWORD: segnalatore_eurosiREL

La gestione del "canale di segnalazione interna" è affidata all'Organismo di Vigilanza, il cui componente risulta autonomo e specificamente formato.

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute, salvaguardando il diritto alla riservatezza, il divieto di atto di ritorsione nonché qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del soggetto segnalante.

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

I Principi di Comportamento impegnano tutta la nostra preparazione, intelligenza e volontà nel lavorare con passione, entusiasmo ed energia positiva.

- a) L'impegno professionale, nella realizzazione dei compiti affidati, consiste nella permanente messa in opera delle competenze e del know-how acquisiti e ne comporta il relativo aggiornamento. Implica il contributo effettivo di ciascuno nel rispetto, in particolare, dell'ambiente, della salute e della sicurezza sul lavoro.
- b) Il rispetto delle persone è un requisito assoluto dello sviluppo individuale e professionale di ciascuno e la qualità delle persone è fondamentale per la creazione di valore. Desideriamo il meglio da e per le persone, in nome della coerenza, della trasparenza, della responsabilità e del lavoro di squadra. Sviluppiamo e premiamo le persone di valore che vivono l'azienda con propositività, responsabilità e spirito di squadra.
- c) L'integrità impone a ciascuno il rispetto rigoroso dell'onestà nella propria attività professionale. Non ammette alcun compromesso in termini di serietà, rispetto e correttezza tra gli interessi personali e gli interessi che si è chiamati a curare in virtù della propria attività professionale, sia all'interno della Società che nei rapporti con i terzi, quali che siano le pratiche locali. Ci impegniamo nel diffondere la cultura del rispetto dell'ambiente, del territorio e della salute.
- d) La 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 Società, con atteggiamenti di trasparenza verso tutti e in tutte le occasioni.
- e) La partecipazione si basa sul senso di responsabilità di ciascuno, nel proprio ambito professionale, nell'escludere i comportamenti individualisti e favorire la valorizzazione sia del lavoro di squadra che dei contributi reciproci. Rifiutiamo le modalità gestionali od operative che privilegino la soddisfazione personale rispetto all'interesse della Società.
- f) Rispetto e tutela dei Diritti Umani Trasparenza operiamo nel rispetto della dignità delle persone e dei Diritti Umani e richiediamo lo stesso impegno a tutti i nostri partner. Assicuriamo un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi l'unicità e la diversità quali risorse fondamentali per lo sviluppo dell'umanità. Siamo attenti alle esigenze e alle aspettative dei nostri stakeholder. Ci impegniamo in un dialogo continuo con i nostri interlocutori, informandoli in modo chiaro, completo e veritiero, consapevoli che la condivisione di obiettivi e risultati è fondamentale per massimizzare il valore e ridurre i rischi d'impresa. Lavoriamo per sostenere un accesso alle risorse energetiche efficiente e sostenibile e che tuteli i fabbisogni delle generazioni future, nel rispetto dei Diritti Umani, dell'ambiente e della società nel suo complesso. Favoriamo uno sviluppo inclusivo che possa generare valore condiviso e duraturo in tutti i territori in cui operiamo lavorando a fianco delle comunità.

La Società è impegnata a far rispettare al proprio interno e nei rapporti esterni le leggi internazionali, comunitarie, nazionali, regionali, i regolamenti vigenti, nonché i principi etici comunemente accettati nella conduzione degli affari.

I Destinatari del presente documento sono tenuti a:

- osservare e rispettare le norme dell'ordinamento giuridico in cui operano;
- astenersi dal commettere violazioni di leggi e regolamenti;
- acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge e regolamentari applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni, come nel tempo vigenti ed uniformare i propri comportamenti ad essi.

Non sono tollerate condotte in contrasto con i predetti precetti né sono giustificati in alcun modo la mancata ed adeguata conoscenza degli stessi

1.0 PRINCIPI D'AZIONE

EUROSIREL ha inteso definire i principi di azione che governano l'attività di tutti i suoi amministratori, dirigenti e dipendenti nell'esercizio delle loro funzioni. Vogliamo essere protagonisti nello scenario competitivo. La qualità è il nostro credo, su questo è fondata la nostra consolidata affidabilità. Lavoriamo con sensibilità economica, nel rispetto della legalità, dell'ambiente e della salute e sicurezza sul lavoro. Pianifichiamo le nostre attività e ne controlliamo i risultati nel rispetto dei principi di trasparenza nelle responsabilità contabili amministrative societarie.

1.1. Rispetto della legalità

La Società applica, in ogni campo, le leggi ed i regolamenti in vigore nel o nei Paesi in cui esercita la propria attività, anche attraverso le proprie controllate.

Ogni dipendente, quale che sia la sua qualifica, è a conoscenza e viene formato ed informato relativamente alle implicazioni di leggi relative alla sua attività.

In particolare, EUROSIREL 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.

La Società ha predisposto i necessari strumenti per informare e per formare ogni collaboratore delle norme di legge, nonché di tutti i dettami derivanti dall'applicazione dei sistemi aziendali.

1.2. Diligenza professionale

La condotta di ciascun Destinatario determina in maniera rilevante la qualità, l'efficienza dell'organizzazione e la reputazione della Società.

Ogni Destinatario svolge la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle

funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno e svolgendo con diligenza le necessarie attività di approfondimento ed aggiornamento; deve acquisire la necessaria conoscenza delle norme di legge e regolamentari applicabili, in relazione alle proprie funzioni e come nel tempo vigenti.

Non sono tollerate condotte in contrasto con i predetti precetti né può giustificarsi in alcun modo la mancata conoscenza degli stessi.

Ciascun Dipendente osserva, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi ad esso applicabili.

1.3. Rispetto della Salute e della Sicurezza sul lavoro

La Società 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 che ai dipendenti 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 che è verificato periodicamente e certificato da terzi indipendenti e che fa riferimento a norme internazionali (ISO, SA, etc) linee guida nazionali (Linee guida UNI INAIL) e alla Politica dei Sistemi Integrati.

Tutti i dipendenti, collaboratori e terzi sono tenuti allo scrupoloso rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni EUROSIREL, 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.

EUROSIREL dedica particolare attenzione alla prevenzione degli infortuni e alla tutela della sicurezza e della salute dei Lavoratori sul luogo di lavoro.

Nello specifico, svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro e garantisce un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute.

Gli obiettivi, i principi e i criteri fondamentali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono i seguenti:

- rispettare la legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- prevenire infortuni e malattie professionali;
- garantire il miglioramento continuo della gestione della salute e sicurezza;
- valutare, gestire e ridurre al minimo i rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al

progresso tecnico;

- tener conto del grado di evoluzione della tecnica nell'adeguamento delle macchine, delle attrezzature e di ogni altro dispositivo in uso;
- rispettare i principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro e adeguare il lavoro all'uomo, in particolar modo per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro, la scelta delle attrezzature e la definizione dei metodi di lavoro e di produzione;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- fornire ai Lavoratori i dispositivi di prevenzione e protezione individuale adeguati rispetto ai rischi da prevenire, alle condizioni di lavoro, alle esigenze e necessità del Lavoratore;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- impartire adeguate istruzioni ai Lavoratori;
- garantire il controllo sanitario dei Lavoratori;
- partecipare alle consultazioni ed alla riunione periodica in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- fornire adeguata e sufficiente informazione, formazione e addestramento ai Lavoratori;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di buone prassi;
- prevedere misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- utilizzare segnali di avvertimento e di sicurezza;
- gestire la manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
- garantire la sottoscrizione del contratto d'opera e di servizio e, relativo Documento unico di valutazione dei rischi da interferenza, in tutte le ipotesi previste dalla normativa, nonché effettuare preliminarmente alla sottoscrizione del contratto la verifica dei requisiti tecnico professionali delle ditte appaltatrici.

Inoltre, i Lavoratori sono tenuti a:

- utilizzare correttamente le macchine ed impianti, l'attrezzatura di protezione individuale, nonché i dispositivi di sicurezza;
- segnalare ogni situazione di lavoro che comporti un pericolo grave ed immediato, nonché ogni difetto dei sistemi di protezione;

- partecipare all'adempimento delle esigenze imposte in materia di protezione sanitaria per permettere al datore di lavoro di garantire che l'ambiente e le condizioni di lavoro risultino sicuri e senza rischi;
- prendere parte alle attività formative;
- contribuire, insieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Ogni attività, sia ai livelli apicali, nel momento di prendere decisioni, sia a livelli operativi, nel momento di attuarle, dovrà essere orientata al rispetto di questi principi.

1.4. Rispetto dell'Ambiente

La Società promuove attivamente la protezione dell'ambiente.

EUROSIREL è da sempre impegnata a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

In particolare, la Società:

- adotta le misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente;
- privilegia l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente;
- promuove i valori della condivisione dei principi del Codice fra tutti i Destinatari.

La redazione di qualsiasi tipo di documentazione ambientale richiesta dalla legge (sia cartacea che informatica), nonché la registrazione contabile dei documenti inerenti alle operazioni con soggetti terzi che abbiano un collegamento, anche indiretto e potenziale, con la gestione ambientale, è improntata a criteri di chiarezza, veridicità e correttezza.

1.5. Rispetto verso la collettività

EUROSIREL consapevole dell'influenza, anche indiretta, che lo svolgimento della propria attività può avere sul contesto in cui opera, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, intende condurre i suoi investimenti ed il proprio sviluppo in modo ambientalmente sostenibile, nel rispetto delle comunità locali.

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

EUROSIREL 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.

EUROSIREL, in attuazione delle politiche di Società, cura la tempestiva elaborazione di rendiconti finanziari periodici completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili.

4.5. Rispetto delle regole della libera concorrenza

EUROSIREL intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti collusi e di abuso di posizione dominante.

Di conseguenza, impone ai propri dipendenti di evitare che attraverso i propri comportamenti possa essere alterata la libera concorrenza. Qualora un dipendente venga a conoscenza di possibili violazioni della normativa antitrust.

L'azienda pone in essere comportamenti diretti ad evitare pratiche anticoncorrenziali, intese come pratiche concordate che possano pregiudicare il commercio e che abbiano per oggetto o per effetto di impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza.

Non sono tollerati atti concorrenziali realizzati con corruzione, violenza o minaccia o in qualsiasi modo consumati in violazione della legge, delle regole e delle procedure di comportamento interne.

4.6. Rapporti con fornitori

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando forme di dipendenza.

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 selezione dei fornitori di beni o di servizi e, comunque, l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo sono effettuati dalle apposite funzioni a ciò delegate, sulla base di criteri oggettivi e documentabili, improntati alla ricerca del miglior equilibrio tra vantaggio economico e qualità della prestazione.

Nell'ambito di tali rapporti i Destinatari sono tenuti a:

- verificare preventivamente le informazioni disponibili sui fornitori al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività;

- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- richiedere ai fornitori di attenersi ai principi del Modello 231 e del presente Codice Etico, mediante apposita previsione nei contratti;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

4.7. Rapporti con i clienti

La correttezza e il rispetto nei confronti dei clienti e terzi hanno un ruolo centrale nel definire le strade da percorrere. I rapporti con i clienti devono essere basati sulla reciproca fiducia e soddisfazione.

Tutti i Destinatari si impegnano ad operare in modo da soddisfare al meglio le aspettative dei clienti e a rapportarsi con gli stessi con cortesia, apertura e rispetto. I clienti devono sempre avere accesso a tutte le informazioni necessarie per un processo decisionale adeguato ed economicamente corretto.

Nell'avviare relazioni commerciali con nuovi clienti e nella gestione di quelle già in essere, i Destinatari devono evitare di intrattenere rapporti con soggetti implicati in attività illecite o, comunque, privi dei necessari requisiti di eticità ed affidabilità commerciale.

4.8. Rapporti economici con Associazione, 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;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito della Società;
- rispetto dei principi etici e deontologici applicabili, nonché delle prescrizioni di legge applicabili.

4.9. Conflitto di interessi

EUROSIREL opera al fine di evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto con gli interessi del Gruppo stesso.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono conflitto di interessi:

- la cointeressenza – palese od occulta – del dipendente e loro collaboratori e loro familiari in attività di fornitori, clienti, concorrenti;

- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della Società;
- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi della Società;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi della Società;
- il mandato politico, sociale o associativo in un'entità che potrebbe interagire con la Società.

Il personale, collaboratori in genere, nonché dirigenti, dipendenti e membri degli organi sociali devono evitare ogni possibile situazione di conflitto d'interesse che possa derivare dal:

- partecipare a decisioni che riguardino affari dai quali potrebbe derivare un interesse personale;
- accettare accordi dai quali possano derivare vantaggi personali;
- compiere atti, stipulare accordi e, in genere, tenere qualsivoglia comportamento che possa, direttamente o indirettamente, causare alla Società un danno, anche in termini di immagine e/o credibilità sul mercato;
- confliggere con l'interesse della Società, influenzando l'autonomia decisionale di un altro soggetto demandato a definire rapporti commerciali con o per la stessa.

Qualora il personale o i collaboratori ritengano di aver in corso o di attivare un accordo di collaborazione con aziende e/o realtà in potenziale concorrenza con Eurosirel deve segnalare tale situazione al proprio responsabile gerarchico. Tale collaborazione potrà proseguire solo con esplicita autorizzazione da parte della Direzione Aziendale.

4.10. Tutela delle informazioni aziendali

Il collaboratore 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 in relazione alla propria attività è di proprietà della Società.

Le informazioni sono trattate da EUROSIREL 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 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.

4.11. Tutela dei beni aziendali

Ogni collaboratore 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 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 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;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi, offensivi e comunque non nell'interesse della propria attività.

4.12. Corruzione e pagamenti illeciti

EUROSIREL, i soci, i suoi dipendenti e gli altri Destinatari del Codice Etico si impegnano al rispetto dei più elevati standard di integrità, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno e all'esterno della Società. Nessuno dei Destinatari del presente Codice deve direttamente o indirettamente accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di denaro o altre utilità (inclusi regali) anche a seguito di pressioni illecite. EUROSIREL non tollera alcun tipo di corruzione. Per quanto sopra è vietato ai dipendenti e agli altri destinatari del Codice offrire omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazione di leggi o regolamenti o che siano in contrasto con il Codice. È parimenti vietato ai soci, ai dipendenti e agli altri Destinatari del Codice l'accettazione di omaggi, regali o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio.

Qualsiasi forma di pagamento facilitatore è sempre e comunque vietato.

4.13. Contrasto ai reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio

EUROSIREL esercita la propria attività nel pieno rispetto della vigente normativa in materia di ricettazione, riciclaggio ed autoriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità e si impegna a non porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

In particolare, la Società si impegna a:

- verificare preventivamente le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui fornitori, distributori, business partner, collaboratori e consulenti, al fine di accertare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- non percepire pagamenti in denaro contante, titoli al portatore ovvero per tramite di intermediari non abilitati o attraverso l'interposizione di soggetti terzi in modo da rendere impossibile l'individuazione del soggetto erogante;
- non compiere operazioni che impediscano la ricostruzione del flusso finanziario;
- evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio vigente e dei sistemi di controllo interno.

In caso di evidenza di eventuali transazioni derivanti da rapporti illeciti o attività che potrebbero configurare la commissione di un reato, fatte salve le opportune segnalazioni agli Organi di Controllo preposti, è fatto obbligo ai Destinatari di impegnarsi a non impiegare, sostituire, trasferire in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni e le altre utilità provenienti dalla commissione di tali reati.

4.14. Regole di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione

I rapporti della Società con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, impiegati pubblici e concessionari, sono improntati ai principi di legalità, trasparenza, lealtà e correttezza. La gestione di rapporti, di qualsiasi genere, con la P.A. e/o quelli avente carattere pubblicitario sono riservati alle funzioni aziendali a ciò preposte e autorizzate.

Con particolare riferimento alla partecipazione a gare indette dalla P.A. per l'appalto e/o la fornitura di beni o servizi, EUROSIREL instaura e mantiene rapporti professionali e trasparenti, conformandosi alle prescrizioni del bando, alle disposizioni regolatorie e di indirizzo, restando soggetta al controllo del soggetto pubblico committente e degli altri organismi pubblici deputati.

Nella gestione e nei rapporti con la P.A. sono vietati, a tutti coloro che agiscano in nome e/o per conto

della Società, favoreggiamenti, pressioni, o altri comportamenti finalizzati a beneficiare di atteggiamenti favorevoli o decisioni in favore per la Società in modo illecito e contrario ai principi del presente Codice. Il personale della Società e i suoi collaboratori non sono autorizzati ad offrire, accettare o promettere a chiunque (pubblico o privato), per sé o per altri, alcuna forma di dono, compenso, utilità o servizio, di qualsiasi natura, anche non avente carattere economico, rivolti ad influenzare o comunque a realizzare trattamenti di favore nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni. Gli atti di cortesia commerciali sono ammessi, purché si tratti di regali d'uso di modico valore e non possano essere interpretati come atti finalizzati ad ottenere vantaggi impropri o illegittimi.

Nell'espletamento dell'attività, EUROSIREL -ricorrendone i presupposti – può richiedere e beneficiare di finanziamenti, agevolazioni e provvidenze, di qualsiasi natura, concessi da soggetti pubblici nazionali, comunitari o esteri, destinati e vincolati all'utilizzo specifico per il quale sono stati concessi e/o richiesti. A tal fine, deve in ogni caso essere fornita documentazione trasparente e veritiera, sulla Società e sul progetto e/o servizio oggetto dell'erogazione.

4.15. - Rapporti con l'Autorità Giudiziaria

Nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria, i Destinatari sono tenuti a prestare una fattiva collaborazione ed a rendere dichiarazioni veritiere, trasparenti ed esaurientemente rappresentative dei fatti.

La Società non tollera forme di condizionamento che possano in qualsiasi modo influenzare le dichiarazioni da rendere all'Autorità giudiziaria.

In generale, nella conduzione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i Destinatari del presente Codice devono improntare i propri comportamenti al fine di evitare la violazione di quanto previsto nei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (ex L. 190/2012) nonché nei Codici di Comportamento (ex DPR 62/2013) della Pubblica Amministrazione.

4.16. Rapporti con i partiti politici e le organizzazioni sindacali

I rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e altre associazioni portatrici di interessi sono tenuti nel rispetto delle norme del presente Codice, avendo particolare riguardo ai principi di imparzialità ed indipendenza.

Sono consentite forme di collaborazione di tipo strettamente istituzionale finalizzate a contribuire alla realizzazione di eventi o di attività, quali l'effettuazione di convegni, seminari, studi, ricerche, ecc., sempreché non intese ad ottenere indebiti favori.

4.17. Contrasto ai delitti di criminalità organizzata

EUROSIREL si astiene dall'intrattenere rapporti di qualsiasi natura, ancorché indiretti o per interposta persona, con soggetti (persone fisiche o giuridiche) che si sappia o si abbia ragione di sospettare facciano parte o svolgano attività di supporto in qualsiasi forma a favore di organizzazioni criminose di qualsiasi natura, comprese quelle di stampo mafioso, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile, nonché di soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo.

4.18. Selezione del Personale

EUROSIREL, considerando le risorse umane un elemento indispensabile per l'attività della Società, adotta una politica volta a favorire la formazione e la valorizzazione delle persone. La Società dedica particolare attenzione alla selezione ed assunzione del personale dipendente e dei propri collaboratori secondo criteri di competenza e merito, assicurando il rispetto dei valori di pari opportunità ed eguaglianza in linea con le prescrizioni di legge in materia, con lo Statuto dei Lavoratori ed il CCNL applicato.

EUROSIREL è intenta a sviluppare lo spirito di appartenenza aziendale e condanna qualsiasi forma di discriminazione e/o di abuso, sia nell'ambito dei rapporti interni che esterni. Essa vigila affinché nessuno dei propri componenti attui discriminazioni in base all'età, al sesso, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose, allo stato di salute.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi ed alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute, sicurezza e rispetto della privacy.

Egli deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico.

4.19. Doveri del dipendente

Al Dipendente è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, nonché di operare, nello svolgimento della propria attività, nel pieno rispetto delle strutture organizzative, anche al fine di consentire una corretta ed ordinata attivazione della catena dei controlli interni e la formazione di un preciso ed articolato quadro delle responsabilità.

I Destinatari devono tenere in espressa e costante considerazione il rispetto della persona, della sua dignità e dei suoi valori, evitando qualsivoglia discriminazione fondata sul sesso, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, lo stato di salute, l'orientamento

sessuale, le condizioni economico-sociali.

Nell'ambito della selezione - condotta nel rispetto dei principi di cui al presente Codice Etico, delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna – la Società opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare: tutto il personale della Società è assunto con regolare contratto di lavoro ed il rapporto si svolge nel pieno rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore di appartenenza, della normativa fiscale, previdenziale ed assicurativa, nonché delle disposizioni in materia di immigrazione.

4.20. Molestie sul luogo di lavoro

EUROSIREL non tollera alcun tipo di relazione di lavoro che dia origine a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing. Rientrano in tale ambito, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o comunque discriminatorio nei confronti di colleghi;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti;
- subordinare decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

4.21. Imparzialità e pari opportunità

EUROSIREL garantisce la parità di trattamento per tutti, nel rispetto della dignità della persona e di esigenze particolari, senza distinzioni di sesso, etnia, nazionalità, religione, lingua, opinioni politiche e condizione sociale.

Le persone sono selezionate sulla base della loro esperienza, attitudini e competenze. Il reclutamento viene fatto esclusivamente sulla base della corrispondenza tra profili attesi e profili richiesti. La crescita

professionale e gli avanzamenti di carriera sono orientati a garantire la massima correttezza e le pari opportunità senza discriminazioni di sesso, etnia, età, orientamenti sessuali, credenze religiose, opinioni politiche e qualsiasi altro fattore in contrasto con la tutela delle pari opportunità. La Società condanna qualsiasi atteggiamento discriminatorio e monitora con appositi indicatori le politiche inclusive messe in atto.

4.22. Diversità e Inclusione

EUROSIREL è un datore di lavoro inclusivo e non discriminatorio. La diversità dei talenti aumenta la capacità di creare le condizioni per il benessere dei nostri clienti e collaboratori. Questo vale non solo al momento dell'assunzione, ma anche in tutte le politiche relative alla formazione, alla promozione interna e alle condizioni generali di lavoro, così come nelle relazioni con fornitori, clienti, partner commerciali e altri.

EUROSIREL è particolarmente attenta a:

- sviluppare una cultura inclusiva in cui ognuno sia innanzitutto consapevole della propria unicità, rispettando i valori aziendali,
- rispettare le differenze e accettare la diversità,
- facilitare l'integrazione professionale delle persone con disabilità,
- combattere tutte le forme di discriminazione (legate all'età, al sesso, alla disabilità, allo stato di vita, all'orientamento sessuale, alle opinioni politiche o filosofiche, al credo religioso, alle attività sindacali, alle origini etniche, sociali, culturali o nazionali, ecc.),
- sostenere e promuovere tutte le azioni e i programmi sviluppati nel campo della diversità, con programmi ad hoc.

4.23. I dati contabili e fiscali

EUROSIREL fornisce, nel bilancio e negli altri documenti contabili e fiscali richiesti dalla normativa vigente, una rappresentazione fedele della realtà aziendale.

Le scritture contabili sono tenute secondo principi di trasparenza, verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente. La contabilità è impostata su principi contabili di generale accettazione e rileva sistematicamente gli accadimenti derivanti dalla gestione della Società. La società rispetta ed osserva tutte le norme di diritto tributario nazionale ed internazionale ai fini delle imposte dirette ed indirette.

4.24. La tracciabilità

A sostegno di ogni operazione deve conservarsi adeguata documentazione, che consenta un'agevole

registrazione contabile, la ricostruzione dell'operazione e l'individuazione di eventuali responsabilità. Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile ed archiviata secondo opportuni criteri che ne consentano una facile consultazione da parte sia di enti interni che esterni abilitati al controllo. I Destinatari sono tenuti a collaborare alla corretta e tempestiva registrazione in contabilità di ogni attività di gestione e ad operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente, in modo che il sistema amministrativo-contabile possa conseguire le proprie finalità.

4.25. I rapporti con gli Organi di Controllo

La Società si impegna a tenere i rapporti con gli Organi di Controllo secondo i principi di massima diligenza, professionalità, trasparenza, collaborazione e disponibilità, rispettando il ruolo istituzionale di tali figure e dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni ed agli eventuali adempimenti richiesti.

I dati contabili, i dati fiscali ed i documenti sono resi disponibili in modo preciso e redatti in un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo in modo da fornire informazioni accurate, complete, fedeli e veritiere evitando e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto di interesse.

VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E SANZIONI

5.1. Controlli

Il Codice Etico costituisce uno degli elementi fondanti del sistema dei controlli ed è parte integrante del Sistema di Gestione attuato da EUROSIREL.

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.

5.2. 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 Società ed i propri amministratori, dipendenti in genere, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

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 costituiscano reato.

Le violazioni accertate del Codice Etico daranno luogo a provvedimenti specifici, adottati dall'Alta Direzione o competenti funzioni. In coerenza e nel rispetto delle norme legali e contrattuali vigenti, le violazioni accertate potranno anche determinare l'allontanamento dalla Società 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 Società, 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.

5.3. Attuazione del Codice Etico

Il presente Codice Etico viene diffuso attraverso:

- nelle bacheche della Società;
- pubblicazione permanente sul sito aziendale

5.4. 5.5 L'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Codice è affidato all'Organismo di Vigilanza (anche "OdV"), composto da tre soggetti, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Fermo restando il rispetto di ogni tutela prevista dalle normative o dai contratti collettivi vigenti e fatti salvi gli obblighi di legge, l'OdV è legittimato a ricevere richieste di chiarimenti, nonché notizie di potenziali o attuali violazioni del presente Codice.

L'OdV è obbligato alla massima riservatezza ed opera secondo imparzialità, autorità, continuità, professionalità e autonomia. L'Organismo di Vigilanza opera, inoltre, con ampia discrezionalità e con il completo appoggio dei vertici della Società, con i quali collabora in assoluta indipendenza.