

# **Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001**

# **CODICE ETICO**

# INDICE

<b>1. PREMESSA</b> .....	4
<b>2. DESTINATARI</b> .....	4
<b>3. VALORI E PRINCIPI</b> .....	5
<b>3.1 Principi generali</b> .....	5
<b>3.2 Trasparenza e completezza delle informazioni e delle comunicazioni</b> .....	5
<b>3.3 Rispetto della legalità</b> .....	5
<b>3.4 Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni</b> .....	6
<b>3.5 Tutela e valorizzazione delle persone e democrazia d'impresa</b> .....	6
<b>3.6 Salute e sicurezza</b> .....	7
<b>3.7 Responsabilità sociale e ambientale</b> .....	8
<b>3.8 Salvaguardia e protezione delle proprietà, dei segreti e dell'immagine aziendale</b> .....	8
<b>3.9 Concorrenza leale e pubblicità corretta</b> .....	8
<b>3.10 Insider Trading (manipolazioni di mercato ed abuso di informazioni privilegiate)</b> .....	9
<b>3.11 Tutela e riservatezza dei dati personali e delle informazioni</b> .....	9
<b>3.12 Trasparenza nei rapporti con le Autorità di Vigilanza e Controllo</b> .....	10
<b>3.13 Conflitto di interessi</b> .....	10
<b>3.14 Utilizzo di mezzi informatici</b> .....	10
<b>4. NORME DI COMPORTAMENTO</b> .....	11
<b>4.1 Organi sociali</b> .....	11
<b>4.2 Dipendenti</b> .....	12
<b>4.3 Collaboratori</b> .....	12
<b>4.4 Fornitori</b> .....	13

<b>5. OSSERVANZA DEL CODICE</b> .....	13
<b>5.1 Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico</b> .....	14
<b>5.2 Organismo di Vigilanza</b> .....	14
<b>5.3 Violazioni e sanzioni</b> .....	14
<b>6. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI</b> .....	15
<b>MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI INFRAZIONI E/O CONDOTTE ILLECITE ai sensi della Legge 179/2017 (doc. 102-812-001 Rev 02 del 30.11.2022)</b> .....	16

Rev.	Motivo della revisione	Data	Redazione	Verifica	Validazione	Approvazione
01	Prima emissione	27/10/2014	Sgalippa M.	Plaitano A.	-	Nastasi A.
02	Variazione ragione sociale	14/12/2015	Sgalippa M.	Plaitano A.	-	Nastasi A.
03	Aggiornamenti ai valori e principi, alle norme di comportamento ed alle violazioni	23/10/2018	Sgalippa M.	Plaitano A.	-	Nastasi A.
04	Aggiornamenti ai valori e principi, alle norme di comportamento ed all'osservanza	30/11/2020	Sgalippa M.	Plaitano A.	Mannocchi B.	Nastasi A.
05	Alcuni aggiornamenti testuali del Codice	30/11/2022	Sgalippa M.	Plaitano A.	Mannocchi B.	Nastasi A.

## 1. PREMESSA

ELANTAS Europe S.r.l. (da ora in avanti “EEU”) fonda la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice Etico, nel convincimento che l’etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente al successo dell’impresa. EEU riconosce l’importanza dei valori etici e sociali sul lavoro, riconoscendo come valori fondamentali la responsabilità verso gli uomini e la natura, l’integrità e l’equità, la lealtà e la tolleranza.

La fiducia dei partner commerciali, dei clienti, degli azionisti e dell’opinione pubblica nella responsabilità e nella legalità della condotta di EEU e dei suoi dipendenti è determinante per il successo ed il prestigio dell’azienda. In tale contesto risulta decisivo il comportamento di ogni singolo collaboratore; pertanto, il presente Codice Etico vuole fornire i principi base di condotta e le indicazioni su come agire nella prassi quotidiana della vita aziendale.

Nel perseguire la missione aziendale, EEU si adopera affinché i principi del presente Codice vengano recepiti e condivisi dalla direzione, dai propri collaboratori (dipendenti ed autonomi), dai propri clienti, fornitori e partner commerciali in genere.

Il presente Codice Etico è costituito da:

- valori e principi di carattere generale, cui il Codice si ispira e che EEU intende tutelare e condividere con i propri dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e partner commerciali in genere;
- valori e principi contenuti nel Codice di Condotta e nel Codice Etico emessi dal Gruppo ALTANA ed applicati per tutte le società appartenenti ad esso, cui il presente Codice si ispira.
- norme di attuazione del Codice e di controllo della sua osservanza.

## 2. DESTINATARI

Destinatari del Codice Etico sono:

- i componenti degli organi sociali di controllo (Collegio Sindacale);
- i membri del Consiglio di Amministrazione (CdA) ed il CFO (cosiddetti “Covered Officers”);
- i dipendenti;
- gli altri collaboratori della Società che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con EEU nell’ambito dei quali operano per perseguirne gli obiettivi;
- gli altri soggetti che, anche tramite contratti di consulenza di qualsiasi tipo, soggiacciono alla gestione e al controllo dei soggetti apicali che gli hanno conferito il mandato, ovvero se sono di fatto subordinati;
- eventuali liquidatori della società;
- soggetti della società civile che ne possano essere in qualche modo interessati.

### 3. VALORI E PRINCIPI

#### 3.1 Principi generali

EEU si richiama ai grandi valori di civiltà e democrazia sanciti dalla Costituzione della Repubblica Italiana e dalla Dichiarazione Universale dei diritti umani dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, riconoscendo nella dignità, libertà, uguaglianza, solidarietà e giustizia le basi valoriali del vivere civile.

In particolare, si riconosce pienamente nell'articolo 41 della Costituzione Italiana, secondo la quale l'iniziativa economica privata *“non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”*.

EEU orienta la propria attività ai principi contenuti nel presente Codice dichiarandosi libera di non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chi dimostri di non condividerne il contenuto e lo spirito e/o ne violi i principi e le regole di condotta.

Il presente Codice si fonda sui seguenti principi e contenuti generali di base:

- una condotta etica, leale e nel pieno rispetto della legalità;
- interagire con correttezza, cortesia e rispetto con colleghi, clienti e partner commerciali;
- nessuna discriminazione;
- gestire i rischi con senso di responsabilità e trasparenza;
- concorrenza leale, divieto di intese illecite restrittive della concorrenza;
- sicurezza e tutela dell'ambiente;
- nessuna corruzione attiva e passiva;
- gestione dei conflitti d'interesse e delle attività private;
- tutela della proprietà aziendale e del segreto industriale;

#### 3.2 Trasparenza e completezza delle informazioni e delle comunicazioni

EEU si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente gli interlocutori sociali circa la propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

Le evidenze finanziarie, contabili e gestionali ed ogni altra comunicazione rispondono ai requisiti di veridicità, completezza ed accuratezza.

EEU riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile.

#### 3.3 Rispetto della legalità

EEU assume come principio inderogabile il concetto di **“Conformità”** con il quale si intende il rigoroso rispetto di tutte le leggi, norme e regolamenti vigenti, delle disposizioni contenute nelle Autorizzazioni rilasciate all'azienda e delle linee guida interne e del gruppo Altana.

EEU adotta procedure interne e modelli di organizzazione e di controllo volti a prevenire e contrastare qualunque comportamento contrario al principio di legalità e promuove la *“cultura del controllo interno”* presso tutti i Destinatari.

EEU profonde il massimo sforzo, per quanto di sua competenza, per contrastare la corruzione, il terrorismo, il riciclaggio, la contraffazione, e ogni altra forma di criminalità ed atti illegali.

La EEU compie ogni ragionevole sforzo per evitare l'utilizzo nei propri prodotti di materie prime acquistate da organizzazioni che finanziano direttamente o indirettamente gruppi armati che violano i diritti umani, come ad es. i cosiddetti "conflict minerals" che vengono estratti dalla regione RDC (tale regione comprende la Repubblica democratica del Congo, l'Angola, il Burundi, la Repubblica Centrafricana, la Repubblica del Congo, il Ruanda, il Sud Sudan, Tanzania, Uganda e Zambia).

La EEU si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione Finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda.

### **3.4 Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni**

Tutti coloro che operano in nome e/o per conto di EEU devono tenere una condotta orientata a non indurre la Pubblica Amministrazione a violare i propri principi di buona amministrazione ed imparzialità. In particolare:

- Le persone incaricate da EEU a seguire trattative e/o rapporti con la Pubblica Amministrazione, non possono per nessuna ragione attuare comportamenti volti a influenzare in modo illegittimo le decisioni della Pubblica Amministrazione al fine di far conseguire a EEU un illecito o indebito vantaggio o interesse o per ottenere favori nelle cause giudiziarie;
- EEU vieta e condanna qualsiasi comportamento, posto in essere da chi opera a suo nome e per suo conto, consistente nel promettere od offrire direttamente o indirettamente denaro od altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio al fine di conseguire per EEU un illecito o indebito vantaggio o interesse o per ottenere favori nelle cause giudiziarie;
- EEU vieta e condanna qualsiasi comportamento, posto in essere da chi opera a suo nome e per suo conto, volti ad ottenere dalla Pubblica Amministrazione contributi, finanziamenti o altri proventi, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti falsificati o alterati, o informazioni omesse o più genericamente a seguito di artifici o raggiri volti ad indurre in errore l'Ente erogatore;
- È vietato conferire incarichi professionali a/o assumere ex Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio che negli ultimi tre anni hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali verso EEU;
- È vietato conferire omaggi/spese/liberalità di ammontare superiore a 150 euro a Pubblici Ufficiali e Incaricati di Pubblico Servizio.
- È vietato destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni, o finanziamenti ottenuti dalla Pubblica Amministrazione, anche se di modico valore.

### **3.5 Tutela e valorizzazione delle persone e democrazia d'impresa**

EEU riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà, correttezza, cortesia, rispetto e fiducia reciproca al fine di adempiere agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro e da quanto previsto dal Codice Etico. In questo senso, si intendono primariamente come risorse umane tutti coloro che prestano la loro opera a favore di EEU anche in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

Ogni collaboratore è tenuto a rispettare la sfera intima dei colleghi, in particolare è strettamente vietata ogni forma di molestia sessuale o di violenza.

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone dipendente da: sesso, appartenenza etnica, nazionalità, origine, razza, credo religioso e convinzioni personali, ideologie ed opinioni politiche, età, costituzione fisica, disabilità o stato di salute, orientamento sessuale.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, garantendo il monte ore massimo e le remunerazioni eque/minime previsti dalle norme nazionali vigenti.

Non è consentita alcuna forma di lavoro clandestino o, comunque, irregolare, né tantomeno l'utilizzo di lavoro minorile.

I dipendenti sono liberi di sporgere reclami presso il proprio superiore senza timore di ritorsioni e rappresaglie.

La decisione di avviare un rapporto di lavoro o di affidare un mandato di collaborazione deve essere effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze con le esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità dei soggetti candidati.

Le informazioni richieste devono essere strettamente collegate alla verifica dei requisiti professionali e psico-attitudinali richiesti, nel rispetto della privacy e delle opinioni politico-sociali del candidato.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, la persona 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 personale.

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito.

EEU promuove la crescita della professionalità mediante l'attività di formazione e la condivisione delle conoscenze, nella convinzione che l'apporto individuale e collegiale ai processi di lavoro rappresenti un elemento indispensabile per il proprio sviluppo e per la valorizzazione delle persone.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitando ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del Codice Etico.

EEU riconosce e rispetta il ruolo delle organizzazioni sindacali e il loro pieno diritto ad esercitare la loro attività di rappresentanza dei lavoratori e promuove la diffusione di un corretto sistema di relazioni industriali, anche attraverso il rafforzamento della partecipazione dei lavoratori e del sindacato allo sviluppo dell'azienda.

### **3.6 Salute e sicurezza**

La conformità a tutte le norme sulla salute e la sicurezza è essenziale ed imprescindibile, indipendentemente dal fatto che esse siano specificate da leggi emesse dalle autorità competenti o stabilite da linee guida aziendali interne.

EEU si adopera per garantire la tutela della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso l'adempimento in modo sistematico a tutti i provvedimenti previsti dalla legislazione vigente in materia, e vigila sistematicamente sulla corretta adozione delle misure previste.

Ciascun collaboratore a sua volta condivide la responsabilità collettiva nei confronti del proprio ambiente di lavoro. I collaboratori devono essere formati in maniera approfondita, addestrati e monitorati. Da essi ci si aspetta inoltre collaborazione attiva e consapevolezza dei rischi. I collaboratori sono tenuti a riferire ogni rischio, sia se già identificato sia se considerato soltanto come rischio potenziale, al proprio diretto responsabile.

EEU informa, stimola e sensibilizza tutto il personale ed i collaboratori, per evitare che negligenza, disattenzione o incuria vanifichino gli sforzi organizzativi posti in essere.

Il personale e tutti i collaboratori aziendali a vario titolo sono chiamati ad attenersi scrupolosamente alle istruzioni impartite in relazione alla sicurezza.

La EEU dispone di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro in conformità con i requisiti della norma ISO 45001.

### **3.7 Responsabilità sociale e ambientale**

EEU promuove la diffusione della cultura della solidarietà, della sicurezza e della prevenzione.

Nella convinzione che sia possibile coniugare le esigenze di redditività dell'impresa con il rispetto dei valori etici e la salvaguardia dell'ambiente, EEU investe nelle energie rinnovabili e cura l'impatto ambientale della propria attività, prestando attenzione allo smaltimento dei rifiuti, ai consumi delle risorse energetiche ed alle emissioni provocate.

EEU opera in assoluta conformità alla legislazione ambientale vigente (nazionale e locale) ed alle Autorizzazioni Ambientali rilasciate.

Nella costituzione e nell'operatività degli impianti chimici EEU applica criteri rigorosi nel pieno rispetto dei requisiti autorizzativi.

La manipolazione, il trasporto, il carico e lo scarico, lo stoccaggio e la trasformazione chimica di sostanze e prodotti nocivi per l'ambiente devono avvenire nel rispetto delle esigenze di sicurezza. In caso di incidente è necessario informare immediatamente i responsabili aziendali competenti in materia di tutela e protezione dell'ambiente.

Tutte le approvazioni e/o licenze richieste per il funzionamento dei propri siti sono documentate, implementate e controllate regolarmente.

La EEU dispone di un idoneo sistema di gestione per la protezione ambientale ai sensi della ISO 14001, con regole, linee guida, standard interni o simili per la protezione ambientale.

### **3.8 Salvaguardia e protezione delle proprietà, dei segreti e dell'immagine aziendale**

I segreti industriali aziendali ed altre informazioni confidenziali (sia su supporto cartaceo che informatico) vanno trattati con riservatezza e tutelati dalla conoscenza di terzi. I collaboratori che hanno libero accesso a segreti industriali aziendali ed informazioni confidenziali riguardanti la EEU e le società del Gruppo ALTANA non possono comunicarli a terzi (inclusi familiari e amici), né devono usare tali informazioni per scopi diversi dalla propria attività.

La reputazione di EEU è un bene immateriale di assoluto valore che consente di sviluppare rapporti fiduciari con i suoi interlocutori. EEU confida che tutti i Destinatari la rappresentino con professionalità, onestà, serietà e correttezza e si adoperino a tutela della sua immagine.

### **3.9 Concorrenza leale e pubblicità corretta**

EEU promuove la cultura della leale concorrenza nei mercati nei quali opera e agisce in conformità con la normativa *antitrust* vigente, nazionale e comunitaria, nei rapporti con clienti, fornitori e concorrenti.

Le comunicazioni pubblicitarie della Società sono trasparenti, corrette, veritiere e idonee a non indurre in errore le persone cui sono rivolte e a non ledere un concorrente.

Per EEU sono considerati in genere illegali e quindi vietati i seguenti comportamenti posti in essere dalle persone che agiscono per suo conto:

- offrire o riconoscere vantaggi personali, direttamente o indirettamente, sotto forma di somme di denaro o di altri benefici, per promuovere o favorire la conclusione di affari a proprio beneficio in violazione di leggi, norme vigenti o della libera concorrenza;



- sollecitare o accettare vantaggi personali per favorire fornitori o qualsivoglia altra parte nell'assegnazione o esecuzione di contratti ed incarichi professionali a proprio beneficio in violazione di leggi, norme vigenti o della libera concorrenza;
- accordi tra concorrenti in riferimento a prezzi o alla ripartizione di aree a clienti o gruppi di clienti o a quantitativi;
- imposizione di prezzi ai distributori;
- abuso di una posizione dominante sul mercato, accordi di cartello, accordi in esclusiva o accordi di non concorrenza (competizione);
- scambio di informazioni riservate sui prezzi e modifiche di prezzi in essere o sui rapporti tra clienti e fornitori durante conversazioni con i concorrenti;
- diffondere notizie false sulla concorrenza, provocando alterazione nella quotazione degli strumenti finanziari;
- non rispettare le specifiche tecniche dichiarate nei documenti commerciali (contraffazione);
- raccogliere ed utilizzare informazioni sui concorrenti in maniera fraudolenta.

È generalmente ammesso invitare clienti e partner commerciali e pagarne le consumazioni entro limiti dell'uso corrente, così come accettare ed offrire i consueti omaggi promozionali o occasionali o regali conformi ai costumi e alle norme di cortesia di ogni paese. Si deve tuttavia sempre fare attenzione a non superare i limiti anche economici (siano di modico valore) dettati dalle condizioni sociali locali e dall'adeguatezza, cioè non siano utilizzati come strumento di ricerca di favori o privilegi in violazione delle norme vigenti o della leale concorrenza, e soprattutto siano resi noti al proprio diretto responsabile. I beni omaggio ricevuti dovranno essere prontamente messi a disposizione della società, ove opportuno.

Particolare cautela dovrà essere posta nei rapporti con funzionari pubblici (vedi paragrafo 3.4). La nostra regola prevede che nessun beneficio personale, che superi il valore di 150 euro, possa essere offerto a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio, compresi i funzionari di paesi stranieri.

### **3.10 Insider Trading (manipolazioni di mercato ed abuso di informazioni privilegiate)**

EEU proibisce lo sfruttamento di informazioni riservate e privilegiate al fine di ottenere vantaggio personale diretto o indiretto attraverso l'acquisto o la vendita di titoli o altri strumenti finanziari, incluse le option. La trasmissione non autorizzata di tali informazioni è ugualmente illegale.

Ai collaboratori in possesso di informazioni riservate su ALTANA o su altre aziende con le quali ALTANA, ad esempio, stia portando avanti transazioni strategiche, non è permesso acquistare o vendere proprie azioni o altri strumenti finanziari relativi ad ALTANA o a quelle di altre aziende, né trasmettere tali informazioni a terzi. Ciò è da ritenersi valido fino al momento in cui l'informazione non sia più pertinente o finché essa non diventi di pubblico dominio.

### **3.11 Tutela e riservatezza dei dati personali e delle informazioni**

Il trattamento dei dati personali relativi a clienti, dipendenti, collaboratori e fornitori si svolge nel massimo rispetto della dignità dell'interessato e del suo diritto alla riservatezza e alla protezione dei dati personali, ai sensi di quanto disposto dal regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e dalla normativa nazionale vigente. EEU si impegna a trattare tali dati in modo lecito e secondo correttezza, raccogliendo solo quelli pertinenti e non eccedenti le finalità per le quali vengono raccolti.

### **3.12 Trasparenza nei rapporti con le Autorità di Vigilanza e Controllo**

I rapporti di EEU con le Autorità di Vigilanza e Controllo sono improntati a criteri di massima collaborazione e trasparenza. La tutela della trasparenza informativa è favorita dal rispetto delle vigenti disposizioni e delle procedure interne adottate in materia.

È fatto divieto porre qualsiasi ostacolo, di qualunque natura, all'attività delle Autorità di Vigilanza e Controllo.

### **3.13 Conflitto di interessi**

I Destinatari del Codice si astengono dal compiere atti nei quali essi siano portatori, anche indirettamente, di interessi in potenziale conflitto con quelli di EEU, quali, ad esempio, interessi personali o familiari di carattere finanziario o commerciale con clienti, fornitori, concorrenti.

Costituisce conflitto di interesse il fatto che un amministratore, dirigente, dipendente o un collaboratore persegua o tenti di perseguire per sé o per terzi un obiettivo diverso da quello perseguito da EEU, ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse di EEU, o lo procuri o tenti di procurarlo a terzi.

Qualunque situazione che presentasse un conflitto di interessi per un "Covered Officer" (membri del Consiglio di Amministrazione e CFO) risulterebbe in un conflitto anche se riguardasse un membro della sua famiglia.

Per questo sono proibite pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri ed altri comportamenti simili.

Si invitano i clienti ed i fornitori di EEU ad astenersi dal fare omaggi che possano indurre i Destinatari del Codice a comportamenti in contrasto con gli interessi, anche morali, della Società.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse anche potenziale deve essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, all'ufficio Personale e al superiore gerarchico, nonché, per quanto riguarda i "Covered Officers", alla Commissione di Controllo del Consiglio di Sorveglianza dell'ALTANA AG.

I dipendenti che volessero intraprendere una seconda attività retribuita, un'attività imprenditoriale o assumere un mandato all'interno di un'altra azienda devono richiedere preventivamente l'autorizzazione al superiore gerarchico.

Attività private in associazioni, partiti politici o altre organizzazioni politiche o sociali sono gradite ad EEU ed ALTANA ma non possono pregiudicare o compromettere l'esecuzione dei propri compiti e responsabilità all'interno dell'azienda. Il collaboratore non deve far riferimento alla propria funzione all'interno dell'azienda nell'espressione di opinioni personali in pubblico.

Conflitti d'interesse tra le mansioni di servizio e l'interesse personale dei dipendenti vanno evitati. È generalmente vietato assegnare a fornitori o ad altri mandatari abituali della società incarichi di natura privata che potrebbero incidere sul loro rapporto lavorativo nei confronti della società stessa. Vanno inoltre evitate condotte, anche private, che possono contrastare o pregiudicare gli interessi della società.

### **3.14 Utilizzo di mezzi informatici**

EEU esige il rispetto della legislazione vigente in materia di **sicurezza e protezione dei dati e proibisce** qualunque pratica che possa violare l'integrità e la riservatezza dei dati e dei sistemi informatici propri e di terzi.

È altresì vietato utilizzare software di qualunque tipo privi di licenza in violazione delle norme sui diritti d'autore, nonché predisporre copie di banche dati, pubblicazioni e libri, filmati e qualsiasi altra tipologia di pubblicazione di informazioni coperte dal diritto d'autore.

## 4. NORME DI COMPORTAMENTO

EEU raccomanda ai Destinatari del Codice:

- di tenere una condotta corretta e trasparente nello svolgimento delle loro funzioni;
- di tenere comportamenti responsabili, conformi al raggiungimento degli obiettivi aziendali e coerenti con i valori ed i principi esposti nel presente Codice;
- di mantenere un atteggiamento di disponibilità e di massima collaborazione, in particolare per quanto attiene a qualsiasi richiesta avanzata da parte dei Soci, del Collegio Sindacale, del revisore dei conti, dell'OdV o da parte delle Pubbliche Autorità preposte a verifiche e/o controlli;

Ogni operazione e/o transazione deve essere legittima, documentata, registrata e verificabile in qualsiasi momento.

EEU condanna qualsiasi comportamento, da chiunque sia **attuato**, volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nel bilancio, nelle relazioni o comunicazioni sociali previste dalla legge.

È vietato commettere o concorrere con altri a commettere violazioni penali della normativa tributaria (art. 25-quinquiesdecies D-Lgs. 231/2001).

È vietato diffondere intenzionalmente notizie false, sia all'interno che all'esterno, relative a EEU, ai suoi dipendenti e collaboratori.

In generale sono vietate espressamente tutte quelle condotte criminose che possono comportare il coinvolgimento in sede penale della EEU ai sensi del D.Lgs. 231/ 2001.

### 4.1 Organi sociali

L'autorevolezza, la professionalità, la diligenza e l'indipendenza di giudizio del Presidente, dei Consiglieri Delegati, degli Amministratori e dei Sindaci di EEU garantiscono il raggiungimento degli scopi sociali e la tutela degli interessi degli *stakeholders*.

L'organo amministrativo promuove la cultura della legalità e vigila sulla piena conformità dell'attività aziendale alle leggi, ai regolamenti e alle procedure aziendali; promuove altresì la cultura del controllo interno e assicura ai preposti al controllo la massima indipendenza e autonomia di azione.

Gli Amministratori esecutivi esercitano le proprie funzioni nel rispetto dei contenuti e dei limiti delle deleghe attribuite dal consiglio di amministrazione, cui riferiscono del proprio operato.

È vietato **attuare** qualsiasi comportamento da parte degli Amministratori della Società volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

Gli Amministratori non devono effettuare alcun tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare un danno ai creditori.

È vietata qualunque altra condotta che viola la legislazione di riferimento in materia di reati societari e tributari.

## 4.2 Dipendenti

I dipendenti di EEU adempiono alle proprie mansioni con impegno, senso di responsabilità, lealtà e serietà, nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali e delle direttive aziendali.

Ciascun dipendente, nell'ambito del suo ruolo e delle sue competenze, è responsabile, per quanto di sua competenza, del buon funzionamento del sistema di controllo interno e della conformità della propria attività ai principi del Codice.

Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

Essi sono responsabili della conservazione e protezione dei beni e degli strumenti che EEU mette a loro disposizione per il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, evitando un utilizzo improprio degli stessi per fini estranei all'attività.

Per quanto riguarda i beni di proprietà di EEU ogni dipendente o collaboratore è tenuto in particolare a:

- evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o comunque usi in contrasto con l'interesse di EEU;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle procedure, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti di EEU;
- operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla Legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;
- utilizzare tali beni, di qualsiasi tipo e valore, nel rispetto della legge e delle normative interne;
- utilizzare tali beni esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa;
- evitare, salvo quando specificamente autorizzato, l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente;
- operare al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce a tali beni, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.
- non manomettere qualsiasi sistema di misurazione in uso all'interno della società.

I dipendenti, "incaricati del trattamento dei dati **personali**", custodiscono e proteggono i dati personali in modo adeguato, seguendo le disposizioni aziendali emanate **tramite pubblicazione e divulgazione di apposito Manuale aziendale sulla privacy**.

A tutti è richiesto il rispetto rigoroso della riservatezza sui dati e sulle notizie apprese in ragione dell'attività svolta.

EEU confida che quanti svolgono attività di coordinamento si comportino con cortesia e rispetto nei confronti dei propri collaboratori e ne promuovano la crescita professionale.

In sintesi, EEU si aspetta che ogni dipendente conosca i contenuti del presente Codice Etico, li applichi in tutte le sue attività quotidiane, li trasmetta ad altri e si impegni a farli rispettare.

## 4.3 Collaboratori

EEU valuta l'importanza del contributo dei collaboratori e dei consulenti all'attività quotidiana della Società e ad essi chiede di operare con onestà, diligenza, serietà e nel rispetto delle istruzioni impartite in relazione all'incarico.

EEU gestisce i rapporti con i propri collaboratori in condizioni di parità e rispetto reciproco.

I collaboratori evitano di trarre vantaggi personali dal rapporto di collaborazione, agendo nel solo interesse di EEU e custodiscono e proteggono adeguatamente i beni di proprietà di EEU ed i dati personali di cui dispongano per l'attività loro affidata con le stesse direttive valide per i dipendenti al punto precedente.

EEU richiede ai propri collaboratori esterni il rispetto dei principi etici qui espressi, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari.

#### **4.4 Fornitori**

EEU richiede ai propri fornitori il rispetto dei principi etici qui espressi, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari. Ogni fornitore, partner commerciale o collaboratore esterno deve essere informato dell'esistenza del Codice Etico e degli impegni che, ai sensi dello stesso, gli sono contrattualmente richiesti.

EEU si aspetta che i fornitori forniscano evidenza del rispetto dei requisiti in materia di salute e sicurezza ed in materia di REACH.

I processi di acquisto di beni e servizi sono improntati alla ricerca del vantaggio competitivo, alla concessione delle pari opportunità per i soggetti coinvolti, alla lealtà ed all'imparzialità.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate su criteri di:

- valutazione obiettiva della qualità e della capacità di fornire e garantire beni, servizi e prestazioni di livello adeguato;
- disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, conoscenze tecniche, capacità e risorse in relazione all'intervento da eseguire;
- professionalità dell'interlocutore.

Nei rapporti di fornitura di beni e servizi è fatto obbligo ai soci, dipendenti e collaboratori di EEU di:

- adottare, nella selezione del fornitore, criteri di valutazione oggettivi e trasparenti;
- non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere nell'acquisizione del contratto;
- osservare le condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco ed aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

La stipula di un contratto con un fornitore e la gestione del rapporto con lo stesso si basa su rapporti di estrema chiarezza e correttezza reciproca.

Inoltre, EEU richiede ai propri fornitori che:

- siano conformi alle norme che regolano il divieto del lavoro minorile;
- si impegnino in modo ragionevole per evitare nei propri prodotti l'utilizzo di materie prime che siano acquistate da organizzazioni che finanziano direttamente o indirettamente gruppi armati che violano i diritti umani (come ad es. i cosiddetti "conflict minerals").

## **5. OSSERVANZA DEL CODICE**

EEU si impegna ad informare ed istruire tutti i Destinatari del Codice Etico, anche attraverso divulgazione tramite il portale aziendale e il sito pubblico.

La Direzione introdurrà il Codice durante sessioni di addestramento del personale dipendente o dei collaboratori.

### **5.1 Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico**

Ogni dipendente o collaboratore è tenuto a conoscere le norme contenute nel presente Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

Ogni dipendente o collaboratore deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal Codice Etico.

In particolare, dipendenti e collaboratori hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice;
- rivolgersi ai propri superiori, al reparto specificatamente competente (es. Ambiente e Sicurezza, Risorse Umane, Ufficio legale, ecc..) e/o all'Organismo di Vigilanza di cui al successivo par. 5.2, nel caso di dubbi circa la propria condotta nell'ambito del contesto lavorativo per la richiesta di chiarimenti e assistenza sulle modalità di applicazione delle norme del presente Codice;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne nel caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

### **5.2 Organismo di Vigilanza**

Viene appositamente costituito un Organismo di Vigilanza a cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifiche regole organizzative, e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dagli interlocutori sociali interni ed esterni;
- Investigare tutte le violazioni e le potenziali violazioni che gli sono state segnalate e, nel far questo, potrà avvalersi dell'assistenza dell'area legale della EEU e dell'ALTANA AG;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

### **5.3 Violazioni e sanzioni**

L'osservanza del Codice Etico è parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari.

Le violazioni **attuare** dagli Amministratori, Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori di EEU sono soggette al sistema disciplinare aziendale, previsto nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231. I comportamenti contrari al Codice verranno sanzionati, nel rispetto del diritto di difesa, in ragione della gravità delle condotte, sulla base di quanto previsto dalle disposizioni di legge e di contratto, e potranno costituire causa di risoluzione dei rapporti contrattuali con i Destinatari, ove venisse meno il rapporto fiduciario o si configurasse un grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto.

Chiunque venisse a conoscenza di una violazione di legge o di questo Codice Etico e chiunque abbia un ragionevole sospetto che tale violazione sia stata commessa può proteggere l'azienda informando il Presidente dell'Organismo di Vigilanza della EEU. Nel pieno rispetto e tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, come meglio esplicitato nel paragrafo 6.5 del Modello 231 della EEU, le segnalazioni potranno essere effettuate utilizzando l'apposito modulo 102-812-001 riportato in allegato (disponibile anche sul portale aziendale Share-In IMS), da inviare tramite posta ordinaria c/o la sede del Presidente dell'OdV - [AD&D Consulting S.r.l., via Saragozza n. 185 – 40135 Bologna \(alla c/a dell'Ing. Matteo Bottonelli\)](#) - o tramite posta elettronica all'indirizzo personale del Presidente dell'OdV - [matteo.bottonelli@addconsulting.it](mailto:matteo.bottonelli@addconsulting.it) - purché fatte utilizzando account di posta e dispositivi non aziendali ed avendo cura di salvaguardare la sicurezza delle informazioni trasmesse via internet.

Si rende noto che è attiva anche la seguente "hot line" Altana per il whistleblowing:

<http://www.altana.com/company/corporate-guidelines/-/compliance-altana-aq.html>

Si invitano tutti i segnalanti a voler inoltrare le segnalazioni sempre e comunque agli indirizzi del Presidente dell'OdV, ed in aggiunta ma non in alternativa, anche alla hot line Altana, se lo si desidera.

EEU favorisce tali segnalazioni garantendo la riservatezza delle stesse.

## 6. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI

Il Codice Etico potrà essere modificato ed integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione della EEU, sulla base dell'esperienza applicativa o su proposta del l'Organismo di Vigilanza. Ogni modifica sarà prontamente divulgata ai Destinatari.

**MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI INFRAZIONI E/O CONDOTTE ILLECITE ai  
sensi della Legge 179/2017 (doc. 102-812-001 Rev 02 del 30.11.2022)**

I dipendenti della ELANTAS Europe S.r.l. (EEU) possono utilizzare il presente modulo per segnalare situazioni di infrazione / illecito di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto di lavoro con la EEU.

Per la medesima finalità, il presente modulo può essere utilizzato anche dai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore della EEU, nonché dai consulenti e collaboratori della EEU con qualsiasi tipologia di contratto o incarico.

Quali sono gli eventi meritevoli di segnalazione?

- reati, illeciti, comportamenti irregolari a vantaggio/danno dell'ente (anche non rientranti nel novero dei reati presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001);
- azioni suscettibili di arrecare danno alla salute e sicurezza di dipendenti, utenti, cittadini e/o danno all'ambiente;
- violazioni o presunte violazioni al Modello ed al Codice Etico della EEU, a disposizioni e procedure interne sanzionabili in via disciplinare;
- casi di frodi o sospetti di frodi, con riguardo alla società, che hanno coinvolto il management, i dipendenti, altri soggetti, anche terzi;
- rivelazioni di segreti industriali;
- appropriazioni indebite di beni ed attività dell'impresa e gli errori/omissioni intenzionali derivanti da una falsa informativa economico-finanziaria, accompagnati da altra documentazione falsa, ingannevole o fuorviante atta a dissimulare la mancanza dei beni e attività o la cessione degli stessi senza un'adeguata autorizzazione, ovvero ancora il loro utilizzo come garanzie senza la necessaria autorizzazione.

cosa va evitato di segnalare?

- rivendicazioni e istanze personali
- richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro
- segnalazioni generiche
- segnalazioni basate su voci correnti e mere doglianze

Il presente modulo, compilato e sottoscritto, deve essere trasmesso al Presidente dell'Organismo di Vigilanza della EEU, mediante invio ai seguenti indirizzi:

- indirizzo di posta ordinaria: AD&D Consulting S.r.l., via Saragozza n. 185 – 40135 Bologna (alla c/a dell'Ing. Matteo Bottonelli)
- indirizzo di posta elettronica: [matteo.bottonelli@addconsulting.it](mailto:matteo.bottonelli@addconsulting.it)

I dati inseriti saranno trattati tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante per tutto il procedimento di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

NB: con l'invio del presente modulo il segnalante acconsente al trattamento dei dati personali indicati, secondo le modalità riportate sull'informativa reperibile all'indirizzo: [www.elantas.com/europe/transparency](http://www.elantas.com/europe/transparency).



**Dati del segnalante (\*)**

Nome e Cognome del segnalante:	
Qualifica servizio attuale:	
Unità Organizzativa e Sede di servizio attuale:	
Unità Organizzativa e Sede di servizio all'epoca del fatto:	
Telefono:	
Email:	

(\*) Questa sezione può non essere compilata in caso di segnalazione in forma anonima

**Dati e informazioni segnalazione infrazione / condotta illecita**

Ente in cui si è verificato il fatto:	
Periodo o data in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti privati / imprese coinvolti:	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto: (Nome, Cognome, Qualifica, Recapiti)	
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione:	

**Descrizione e modalità con cui si è venuto a conoscenza del fatto:**

--

**Il fatto costituisce infrazione / condotta illecita perché:**

--

**Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:**

Soggetto	Data della segnalazione	Esito della segnalazione

Se no, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti:

--

Allegare la copia di un documento di riconoscimento del segnalante (salvo segnalazione in forma anonima) e l'eventuale documentazione a corredo della denuncia.

*Il segnalante deve essere consapevole che fare segnalazioni anonime renderà impossibile sia dargli riscontro sullo stato della pratica che richiedere ulteriori approfondimenti. Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e lo formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000.*

Data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_