

CODICE ETICO

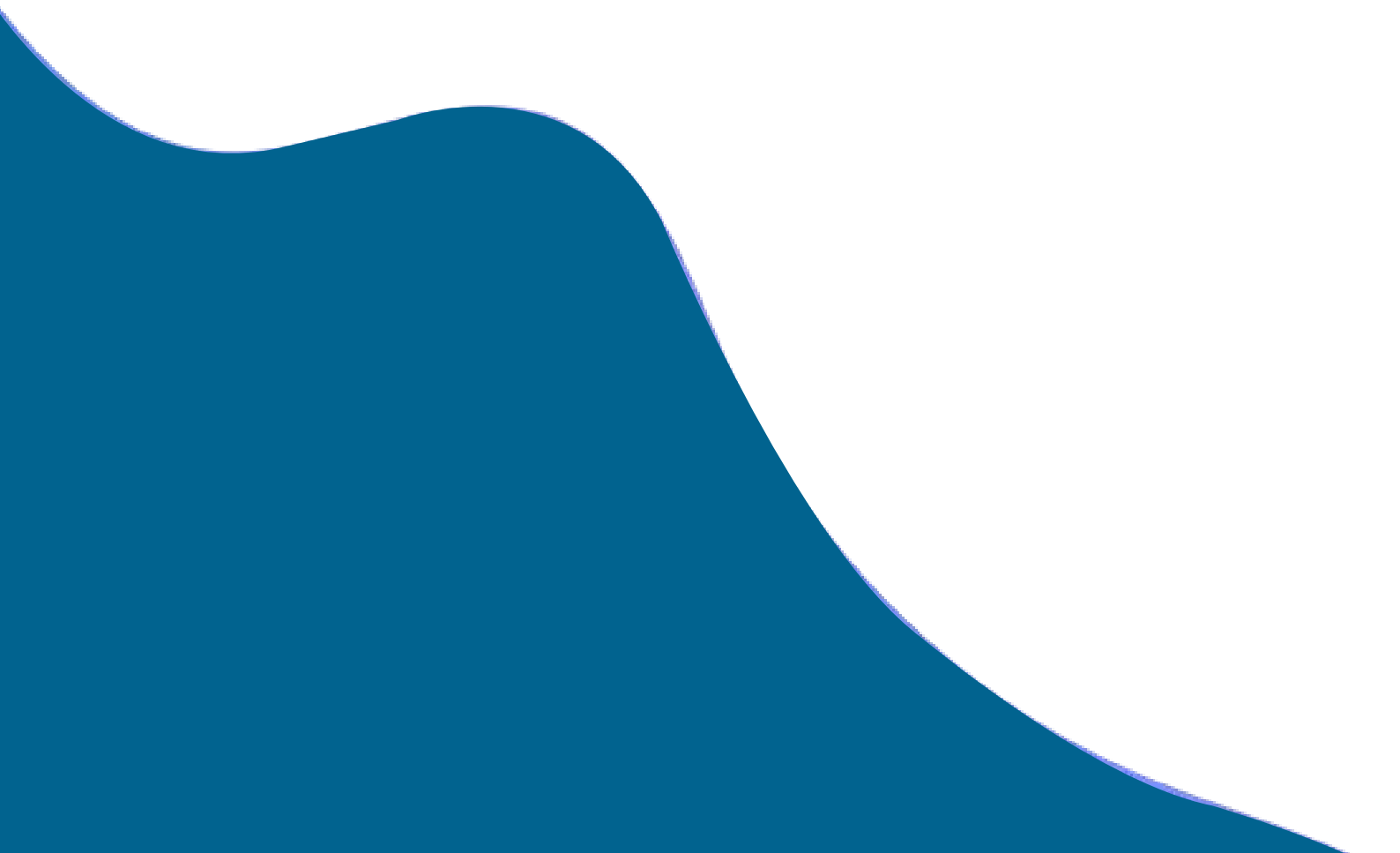
ex D.Lgs. 231/2001



Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di DEDEM S.p.A.
in data 11 marzo 2024

INDICE

1. Codice Etico del Gruppo Dedem S.p.A.	3
2. Principi generali	4
3. Rapporti con Istituzioni e Comunità Locali	11
4. Rapporti con clienti, fornitori e collaboratori esterni	12
5. Board e dipendenti	14
6. Security aziendale	21
7. Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale	22
8. Tutela ambientale	23
9. Privacy, riservatezza e sicurezza delle informazioni	24
10. Applicazione del Codice Etico	25
11. Informazioni sul Codice Etico e sulla sua applicazione	27



1. Codice Etico del Gruppo Dedem S.p.A.

1.1 Definizione di Codice Etico

Per la varietà dei mercati in cui si trova a operare e per la molteplicità delle attività, il Gruppo Dedem S.p.A. (in seguito solo Gruppo) si è dotato del Codice Etico.

Il Codice Etico definisce i principi generali nella gestione delle diverse attività di Dedem S.p.A. e delle sue Società controllate, nonché gli obblighi e le responsabilità in capo ai dipendenti e, in generale, a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti e relazioni o operano in nome e per conto del Gruppo.

Il Codice Etico rappresenta la “Carta dei diritti e dei doveri fondamentali” su cui si basa l’azione quotidiana di tutti i destinatari e il rapporto fiduciario che lega il Gruppo ai dipendenti e, in generale, a tutti i soggetti con i quali intrattiene, a qualsiasi titolo, una relazione.

1.2 Uso del Codice Etico

Il Codice Etico è formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione di Dedem S.p.A. ed è automaticamente fatto proprio dalle sue Controllate.

Si sottolinea che, nel caso in cui le norme di legge vigenti in un Paese interessato dall’operatività di Dedem fossero più permissive di quelle del Codice Etico, devono essere adottate quale riferimento quelle del presente.

1.3 Definizione di società controllata e società collegata (art. 2359 c.c.)

Sono considerate società controllate:

1. le società in cui un’altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell’assemblea ordinaria;
2. le società in cui un’altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un’influenza dominante nell’assemblea ordinaria;
3. le società che sono sotto influenza dominante di un’altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.

Ai fini dell’applicazione dei numeri 1) e 2) del primo comma si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta; non si computano i voti spettanti per conto di terzi.

Sono considerate società collegate:

1. le società sulle quali un’altra società esercita un’influenza notevole. L’influenza si presume quando nell’assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in borsa.





2. Principi generali

L'adozione del presente Codice Etico si pone quale obiettivo primario quello di promuovere un elevato livello di professionalità e di vietare quei comportamenti che si pongono in contrasto non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori che il Gruppo intende promuovere.

Il Codice Etico è adottato in attuazione dei valori fondamentali che da sempre accompagnano Dedem S.p.A. e le sue Controllate e, di conseguenza, il comportamento individuale e collettivo deve essere in sintonia con le politiche aziendali e deve tradursi concretamente in collaborazione, responsabilità sociale e rispetto della normativa vigente, seguendo gli standard di comportamento individuati dal presente Codice Etico.

Al rispetto del Codice Etico sono tenuti a uniformarsi i soci, gli amministratori, il management, i dipendenti (a tutti i livelli), coloro che operano, stabilmente o temporaneamente, in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo tutti gli altri soggetti destinatari dello stesso. Il Gruppo si impegna a promuovere la conoscenza del Codice Etico nelle forme e nei modi adeguati e ad avvalersi di tutti i contributi e suggerimenti atti a integrarlo e migliorarlo.

2.1 Etica: uguaglianza, solidarietà e diritti inalienabili

Il Gruppo tutela l'integrità e la dignità di tutte le persone che collaborano con esso, garantendo condizioni di lavoro rispettose dei diritti umani sanciti nella Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, nelle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, nelle Convenzioni fondamentali dell'ILO-International Labour Organization - e nelle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali.

L'osservanza delle leggi, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza, sono i principi fondanti del rapporto di collaborazione con il Gruppo e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

Dando continuità alla volontà dei suoi fondatori, il Gruppo si impegna, nello sviluppo delle proprie attività di impresa, ad agire nel pieno rispetto dei principi costituzionali di uguaglianza e solidarietà, garantendo i diritti inalienabili e imprescindibili dell'essere umano.

A difesa della dignità e della libertà della persona sono tutelati i diritti civili, politici, sociali, culturali e di terza generazione (diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente). Nello specifico, è ripudiata qualsivoglia forma di discriminazioni legata al genere, all'orientamento e all'identità sessuale, alla lingua, alla razza, alla religione, alla nazionalità, all'età, all'appartenenza politica o sindacale, alle condizioni fisiche o psichiche dell'individuo; è ripudiata ogni forma di violenza e di corruzione, di lavoro forzato o minorile; è tutelato il diritto al lavoro e alle libertà sindacali, alla salute, alla sicurezza, all'ambiente.

Tutte le persone che fanno parte del Gruppo, senza alcuna distinzione o eccezione, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi contenuti nel presente Codice Etico, nella consapevolezza che - quanto in esso espresso - è parte essenziale delle diverse fattispecie di rapporto di collaborazione.

In nessun modo, la convinzione di agire per il bene del Gruppo stesso può giustificare, in tutto o in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi qui espressi.

2.2 Canoni di comportamento: etica, trasparenza, correttezza e professionalità

La concorrenza leale è prerequisito fondamentale nella creazione del successo aziendale, per il raggiungimento di performance finanziarie positive e la creazione di valore per gli azionisti. Il Gruppo, e tutti coloro che collaborano con esso in qualsiasi forma e modo, si impegnano ad agire conformemente alle norme relative a concorrenza, antitrust e commercio applicabili in ogni Paese in cui operano. L'applicazione di tali principi consente di tutelare il prestigio e la reputazione del Gruppo e di raggiungere gli obiettivi programmati. La valorizzazione del Gruppo, inoltre, consente un accrescimento dei beni patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi e un maggiore benessere per tutti gli Stakeholder.

Il Gruppo, inoltre, sviluppa la sua attività a livello internazionale, con una presenza diretta sui mercati di diversi Paesi. In particolare, l'Azienda è chiamata a svolgere la propria attività all'estero e si impegna a: conoscere e rispettare rigorosamente le disposizioni legislative locali attinenti all'attività di impresa a rispettare anche a livello personale le Leggi e le norme del paese che la ospita, a porre la massima attenzione al rispetto delle culture e delle consuetudini locali, in termini di relazioni professionali e personali, si impegna altresì a conoscere e rispettare le dinamiche di mercato con particolare riferimento alle prassi di corretta concorrenza previste dagli Organi di Controllo e dai regolamenti dei mercati ove opera.



2.2.1 Anticorruzione

Allo scopo di garantire i principi di trasparenza, chiarezza e conformità della propria azione, il Gruppo si impegna a rispettare e far rispettare le norme anticorruzione in qualsiasi luogo in cui svolge la propria attività.

Per prevenire i rischi di atti di corruzione poste in essere da dipendenti, consulenti e collaboratori a vario titolo, effettuate a favore o per conto delle aziende del Gruppo e che consentano alle medesime, sia direttamente che indirettamente, di conseguire un ingiusto interesse e/o vantaggio, il Gruppo ha implementato un programma completo di prevenzione di pratiche illecite nella conduzione delle attività aziendali, fornendo regole e principi ispirati alle più rigorose previsioni in materia di anticorruzione e contrasto delle frodi (MOGC e 231) e portandole a conoscenza di tutto il Personale attraverso attività formative e informative.

La concreta attuazione delle norme etico-comportamentali viene assicurata da un sistema di indagini ad hoc e/o tramite la raccolta e l'analisi di informazioni, segnalazioni e accertamento delle violazioni. In tal caso, è prevista l'applicazione di misure disciplinari, indipendentemente che tali violazioni abbiano portato concretamente ad un comportamento corruttivo o abbiano esposto la Società a sanzioni.

2.2.2 Linee guida anticorruzione

Nel rispetto delle norme vigenti sono assolutamente vietate pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, instaurazione di rapporti frutto di sollecitazioni dirette e/o attraverso terzi, acquisizioni di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri. È severamente proibita ogni forma di accordo in violazione della concorrenza, così come pratiche commerciali in violazione delle norme antitrust.

Nello specifico, è vietato:

- offrire, promettere o elargire qualsivoglia utilità di significativo valore per influenzare in maniera inappropriata un soggetto al fine di ottenere un vantaggio per Dedem S.p.A. e/o le società controllate, né, tanto meno, richiedere o accettare qualsivoglia utilità a titolo di compenso per un'azione inappropriata o di induzione ad agire in maniera inappropriata per l'attribuzione di un incarico da parte del Gruppo. Tra gli strumenti di corruzione figurano denaro, omaggi, atti di ospitalità e intrattenimenti, viaggi di affari, contratti di sponsorizzazione, finanziamenti a partiti politici, contributi a organizzazioni benefiche nonché qualsiasi altro beneficio o corrispettivo diretto o indiretto. A tal proposito, la Suprema Corte di Cassazione (Cass. 18.6.10 n. 24656) ha definito il termine utilità come tutto ciò che rappresenta un vantaggio per la persona, materiale o morale, patrimoniale o non patrimoniale, oggettivamente apprezzabile consistente tanto in un dare quanto in un facere;
- dare o promettere denaro o altra utilità agli amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, nonché a soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, appartenenti ad altra società, al fine di far compiere od omettere atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio;

- offrire, chiedere o accettare a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, compensi, regali o altre utilità, connessi all'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia. Le spese di ospitalità e intrattenimenti devono essere proporzionate all'occasione e conformi alle leggi ed ai regolamenti vigenti. Tali spese devono comunque essere trasparenti, e i rendiconti che comprovano tali spese e attività devono far riferimento alle persone coinvolte, ad un preciso scopo commerciale e a tutti i dettagli dell'attività;
- abusare della propria qualità o dei propri poteri al fine di indurre taluno a dare o promettere indebitamente per sé o per altri denaro o altra utilità. In quei Paesi dove è invalso l'uso di offrire doni a clienti o altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori;
- cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione o con interlocutori commerciali privati. Nel caso specifico di effettuazione di gare con la Pubblica Amministrazione o con interlocutori commerciali privati si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale. Se la Società utilizza un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione o verso interlocutori commerciali privati, nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto terzo sono applicate le stesse direttive valide per i dipendenti e i collaboratori della Società. Inoltre, la Società non dovrà farsi rappresentare da un consulente o da un soggetto terzo quando si possano creare conflitti d'interesse;
- condurre rapporti, diretti o indiretti della Società, con un Pubblico Ufficiale e con soggetti privati senza rispettare quanto previsto dal presente Codice Etico;
- giustificare o tollerare pratiche discutibili o illegali (inclusi i Facilitation Payment) per il solo fatto che le medesime possano essere considerate "consuetudinarie" nel settore o nei Paesi nei quali il Gruppo si possa trovare ad operare.

2.2.3 Conflitto d'interesse

Ogni decisione connessa alle attività di business deve essere presa nell'esclusivo interesse del Gruppo, evitando qualsiasi situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, al fine di mantenere il più alto livello di integrità nella conduzione degli affari. Devono essere adottate procedure aziendali che assicurino correttezza e trasparenza nello svolgimento delle attività da parte di amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori, evitando qualsiasi situazione che possa intaccare la loro indipendenza di giudizio e di scelta, o si ponga in contrasto con le responsabilità e le mansioni che essi ricoprono all'interno della struttura o per conto di una qualsiasi delle società facenti parte del Gruppo.

Determinano conflitti di interesse anche le situazioni seguenti:

- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
- svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.



2.2.4 Corretta gestione dei flussi finanziari

La corretta gestione dei flussi finanziari è un elemento essenziale per la credibilità e la reputazione del Gruppo e per questo, esso si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio e finanziamento al terrorismo, e a intrattenere rapporti di business esclusivamente con controparti di elevato standing, che soddisfino determinati requisiti in termini di integrità ed affidabilità professionale. Al fine di mantenere alto tale standard, è fatto divieto di:

- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni dovute e, comunque, porre in essere alcun artificio o raggirio al fine di conseguire erogazioni o qualunque ingiusto profitto con danno dello Stato o di altro ente pubblico. I fatti rappresentati e la documentazione presentata per l'ottenimento di finanziamenti, contributi, sovvenzioni o agevolazioni devono essere veritieri, accurati e completi.
- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di sistemi informatici o telematici della Pubblica Amministrazione intervenendo senza diritto e con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi;
- selezionare fornitori senza utilizzare criteri oggettivi e trasparenti e senza basarsi esclusivamente su parametri di qualità del bene o servizio, prezzo, garanzie di assistenza, equità e correttezza, alimentando quindi dubbi sull'imparzialità posta nella scelta dei fornitori stessi;
- gestire le risorse finanziarie conseguite nell'ambito dell'attività di impresa non in conformità con le normative aziendali che recepiscono i principi e i contenuti del presente Codice Etico e gli standard di controllo specifici previsti nel MOGC e nelle Procedure Aziendali e, comunque, con modalità tali da scongiurare la possibilità di creare disponibilità economiche indebite o non previste;
- destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Comunità europea.
-

3. Rapporti con Istituzioni e Comunità locali

Il Gruppo promuove il dialogo con tutte le Istituzioni pubbliche e private, con la società civile e con le organizzazioni dei Paesi in cui opera.

3.1 Istituzioni Pubbliche

Il Gruppo collabora attivamente con la Pubblica Amministrazione adottando comportamenti basati sulla lealtà, correttezza, trasparenza, tempestività e tracciabilità, come da Capitolo 2 del presente Codice Etico.

3.2 Comunità Locali

Il Gruppo, nell'ottica di contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita, della formazione di capitale umano e dello sviluppo socioeconomico delle comunità locali ove opera, si impegna a svolgere le proprie attività d'impresa coniugando una corretta pratica commerciale e responsabilità sociale.

Il Gruppo adotta un modello di business orientato a contribuire allo sviluppo delle aree in cui opera mediante creazione di opportunità di lavoro per le comunità locali, formazione professionale, impiego di fornitori locali e promozione di iniziative sociali.

Il Gruppo si impegna a rispettare i diritti e la cultura delle comunità interessate dalle proprie attività, mantenendo un dialogo aperto con esse.

Si impegna a:

- rispettare la cultura e le tradizioni locali;
- ridurre al minimo i disagi, collaborando allo sviluppo di soluzioni condivise e assicurando la tempestiva implementazione delle azioni di mitigazione previste;
- supportare per quanto possibile il tessuto produttivo locale, mediante l'impiego di personale e fornitori locali, così da contribuire allo sviluppo economico e sociale delle aree in cui opera;
- considerare le popolazioni e le comunità locali tra le principali parti in causa in ogni tipologia di progetto comunitario che prevede di realizzare;
- condividere apertamente i propri progetti comunitari con tutti coloro riconosciuti come parti in causa;
- applicare le normative vigenti nei Paesi in cui opera.



4. Rapporti con Clienti, Fornitori e Collaboratori esterni

4.1 Clienti

Il rispetto del cliente è uno dei principi base di tutta la politica commerciale del Gruppo. Il rispetto si traduce nel diritto dei consumatori a ricevere prodotti e servizi di alta qualità, realizzati a norma di legge a tutela della loro salute e integrità fisica. Dedem S.p.A. sviluppa le proprie attività in conformità della certificazione ISO 9001 di cui si è dotata, estendendola alle Società controllate. Tutti i prodotti dispongono delle necessarie informazioni relative al materiale utilizzato, all'uso e allo smaltimento.

È fatto obbligo a tutto il personale di:

- fornire prodotti di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità dei clienti;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni su prodotti e servizi e attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere, in modo che i clienti possano assumere decisioni consapevoli;
- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti.

4.2 Fornitori e Collaboratori esterni

Il Gruppo si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità, impegno e comportamenti idonei a quanto stabilito nel presente Codice Etico e a costruire con essi, rapporti duraturi. Per questo, nei rapporti di appalto, di approvvigionamento (in genere di fornitura di beni e/o servizi) e di collaborazione esterna (compresi: consulenti, società di consulenza, commerciali, etc.) è fatto obbligo a tutto il personale che si interfaccia con le suddette figure professionali di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni, valutando esclusivamente la compatibilità dei soggetti con i requisiti richiesti;
- adottare nella selezione esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori tenendo presente le legittime aspettative del cliente, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- utilizzare nella misura maggiore possibile - nel rispetto delle leggi vigenti e dei criteri di legittimità delle operazioni con parti correlate - prodotti e servizi forniti a condizioni competitive e di mercato;
- includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del presente Codice Etico e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali;
- portare a conoscenza del Garante del Codice Etico (cfr. Par. 10.3) i problemi rilevanti insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze.

Il Codice Etico deve essere considerato parte integrante di ogni incarico assegnato a livello societario (Board) e del contratto di lavoro di ogni dipendente.

Board e dipendenti sono tenuti a una rigorosa osservanza delle disposizioni indicate. In particolare, devono:

- adeguare il proprio comportamento a quanto previsto dal presente Codice Etico;
- astenersi da ogni condotta che possa ledere l'immagine del Gruppo;
- segnalare prontamente eventuali violazioni al Codice Etico e cooperare alle indagini svolte in relazione alla segnalazione;
- rispettare le procedure interne emanate.

5. Board e Dipendenti

In linea con gli standard internazionali e in un'ottica di tutela e sostenibilità sociale, al fine di prevenire e/o evitare che la propria attività possa causare o contribuire a causare violazioni dei diritti umani, il Gruppo applica condizioni di lavoro equi e favorevoli.

5.1 Tutela dei diritti dei lavoratori

Il Gruppo si impegna a:

- riconoscere, rispettare e garantire pienamente il diritto al lavoro e alla libera associazione dei propri dipendenti e applicare le forme di contrattazione collettiva nei casi in cui norme e/o sistema sociale le prevedano;
- collaborare in modo costruttivo con i propri dipendenti, o con qualsiasi organizzazione che li rappresenti, per promuovere i loro migliori interessi;
- creare opportunità di ascolto dei problemi dei dipendenti;
- garantire condizioni di lavoro del personale conformi alle normative applicabili localmente, agli accordi collettivi e alle convenzioni ILO di riferimento in materia di orari di lavoro, straordinari, ferie, retribuzioni, benefit e condizioni di alloggio, laddove previsti. Le retribuzioni saranno pagate direttamente ai lavoratori, regolarmente, senza deduzioni non previste dalla legge. I lavoratori non saranno in alcun caso soggetti al pagamento di spese relative all'assunzione o all'impiego, al deposito di denaro o documenti di identità, né a restrizioni della loro libertà di movimento e di rassegnare le dimissioni;
- rilevare il livello di soddisfazione dei lavoratori, individuando strategie rivolte al miglioramento delle condizioni complessive.



5.1.1 Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

I rapporti, a prescindere dai livelli e ruoli, devono essere sempre improntati su principi di lealtà, rispetto e correttezza.

Il Gruppo si impegna a tutelare le condizioni di lavoro a protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

Nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale, sono garantiti a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro e un trattamento retributivo equo. È fatto obbligo alle funzioni competenti di:

- adottare sempre criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle Risorse umane;
- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro sereno e accogliente, in grado di garantire le migliori condizioni per lo svolgimento delle proprie mansioni;
- impedire atteggiamenti interpersonali umilianti, ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi offensivi per la sensibilità civile;
- proibire, senza alcuna eccezione, comportamenti che comportino violenza fisica, psicologica o morale.

Il Gruppo si impegna a garantire che nei rapporti di lavoro interni ed esterni non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti in qualsiasi modo riconducibili a pratiche di mobbing. Sono ritenute tali:

- atteggiamenti intimidatori, ostili, offensivi, di isolamento o discriminatori nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- interferenze ingiustificate con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- qualsiasi forma di violenza, anche solo verbale, o molestia sessuale verso colleghi o subordinati;
- la subordinazione di qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali, in specie nei confronti dei propri collaboratori in virtù del proprio ruolo;
- allusioni sulle disabilità e menomazioni fisiche o psichiche;
- comportamenti o discorsi che possano ledere o turbare la sensibilità della persona compresi atteggiamenti a sfondo sessuale (ad esempio contatti fisici indesiderati, gesti e affermazioni con connotazioni sessuali, allusioni insistenti e continuate, immagini con espliciti riferimenti sessuali);
- illazioni sulla dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno.



5.1.2 Abuso di sostanze alcoliche o uso di stupefacenti e divieto di fumo

Nel rispetto della sensibilità di tutto il personale, dei fornitori, dei clienti e di tutto l'ambiente lavorativo, il Gruppo si impegna ad applicare le norme di legge e contrattuali previste per i casi di abuso di sostanze alcoliche o uso di stupefacenti. Pertanto, è considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tale sensibilità, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

All'interno dei luoghi di lavoro è ammesso un consumo moderato di bevande a bassa gradazione alcolica in occasione di ricorrenze festive e momenti istituzionali (ad esempio rinfresco natalizio). Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, sono - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi su espressi.

Il Gruppo si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

In ogni caso, è fatto divieto di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- fumare nei luoghi di lavoro.

5.1.3 Salute e sicurezza sul lavoro

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro è un principio cardine.

Il Gruppo considera la tutela delle Risorse Umane una priorità non negoziabile. L'obiettivo che si pone è avere zero infortuni durante le attività.

Nel rispetto di tale principio, Il Gruppo applica Politiche di Salute e Sicurezza sul lavoro volte a fornire condizioni di lavoro sicure e salubri ai propri dipendenti. In particolare, fa propri i principi dei Sistemi di Gestione che, ispirandosi alla norma ISO 45001 (ed equivalenti), promuovono il miglioramento continuo delle prestazioni. Si impegna, quindi, ad eliminare qualsiasi pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, o comunque, a valutare i rischi residui, attuando soluzioni volte a ridurli fino ad un livello minimo; si impegna, inoltre, a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza che promuova comportamenti responsabili da parte dei lavoratori.

Chiunque, durante lo svolgimento della propria mansione, ha il diritto di intervenire e sospendere le attività nei casi in cui esista il dubbio che la salute e la sicurezza possano essere compromesse.

Tutte le persone del Gruppo, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, salvaguardia dell'incolumità pubblica, tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi e dei colleghi.





5.2 Selezione del Personale dipendente

La valutazione delle candidature è in carico alla funzione Risorse Umane, con la collaborazione dei responsabili dei settori che necessitano di inserire altre figure nel proprio organico.

La valutazione è effettuata in base alla corrispondenza tra i profili dei candidati e le esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psico-attitudinale del singolo, nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni dello stesso.

La funzione Risorse Umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

5.3 Assunzione del Personale

Nell'ambito dei processi di assunzione, gestione e organizzazione del personale, le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori.

Il Gruppo è aperto all'assunzione dei familiari dei dipendenti nel pieno rispetto delle procedure di selezione.

Il Gruppo si impegna a non ricorrere al lavoro minorile. In nessun caso, assume personale di età inferiore ai 15 anni, a meno che non si tratti di un tirocinio professionale, di un programma di formazione o apprendistato autorizzato dal Governo e di manifesta utilità per la persona partecipante. Ai lavoratori con età inferiore a 18 anni vengono assegnate attività compatibili con la tutela e lo sviluppo della loro salute psico-fisica.

5.4 Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, non rigorosamente conforme a tutta la normativa di settore, tempo per tempo applicabile.

All'atto della costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare comportamenti contrari a norme di legge e disposizioni aziendali.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione degli elementi sui cui il rapporto di lavoro sarà improntato.

5.5 Knowledge Management

Il Gruppo promuove la cultura e le iniziative volte alla diffusione di conoscenze all'interno delle proprie strutture con l'obiettivo di mettere in luce i valori, i principi, i comportamenti e i contributi in termini di innovazione e sviluppo delle attività di business e alla crescita sostenibile dell'azienda. Si impegna a offrire strumenti di interazione tra tutti i componenti dell'azienda nonché di coordinamento e accesso al know-how, e promuove iniziative di crescita, diffusione e sistematizzazione delle conoscenze relative alle core competence delle proprie strutture.

Tutte le figure aziendali sono tenute a contribuire attivamente ai processi di Knowledge Management delle attività di competenza, al fine di ottimizzare il sistema di condivisione e di distribuzione della conoscenza tra i singoli.

5.6 Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni da parte delle persone del Gruppo deve essere compatibile con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale.

In tali condizioni è favorita:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tal proposito, il management e i dipendenti chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista relativi alla propria attività professionale, sono tenuti - oltre al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al market abuse - ad ottenere autorizzazione del proprio superiore in posizione gerarchica circa le linee.

5.6 Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni da parte delle persone del Gruppo deve essere compatibile con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale.

In tali condizioni è favorita:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tal proposito, il management e i dipendenti chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista relativi alla propria attività professionale, sono tenuti - oltre al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al market abuse - ad ottenere autorizzazione del proprio superiore in posizione gerarchica circa le linee di azione che si intendono seguire, i testi e le relazioni predisposte, nonché a concordare i contenuti.



6. Security aziendale

Il Gruppo è impegnato nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle persone e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda. Tutti sono tenuti a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o alla struttura competente, eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane del Gruppo.

È fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite.

Il Gruppo realizza interventi di natura tecnica e organizzativa attraverso l'introduzione di un:

- sistema integrato di gestione dei rischi, della sicurezza, delle risorse da proteggere;
- controllo e aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- interventi formativi e di comunicazione.

Il Gruppo è dotato di una **Whistleblowing Policy**.

6.1 Sistema di controllo interno e gestione dei rischi

Il Gruppo si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno e gestione dei rischi adottando e mettendo in esecuzione tutti gli strumenti utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa, con l'obiettivo di assicurare il rispetto di leggi e procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e fornire tempestivamente dati contabili e finanziari accurati e completi, garantendo altresì un corretto processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi aziendali.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno e gestione dei rischi efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa dell'azienda, di conseguenza, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, tutti e il management, in primo luogo, devono ritenersi impegnati nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi. Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, l'uso improprio dei beni assegnati e delle risorse del Gruppo.

Sono proibite, senza eccezione, pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione di frodi.

7. Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale

Il Gruppo promuove le attività di ricerca e innovazione nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte. Gli asset intellettuali generati da tale attività innovativa costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile. La ricerca e l'innovazione sono rivolte, in particolare, alla promozione di prodotti, strumenti, processi e comportamenti sempre più dedicati a promuovere una maggiore efficienza energetica, la riduzione dell'impatto per l'ambiente, l'attenzione alla salute e sicurezza dei dipendenti, dei clienti e delle comunità locali in cui il Gruppo opera e in generale per la sostenibilità delle attività in cui lo stesso opera. Tutti i componenti del Gruppo sono tenuti a contribuire attivamente, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, alla conservazione del patrimonio intellettuale, per consentirne lo sviluppo, la protezione e la valorizzazione.



8. Tutela ambientale

Il Gruppo applica una politica di tutela dell'ambiente in ogni settore della propria attività, operando nel pieno rispetto delle leggi applicabili e orientando le proprie azioni ai principi di prevenzione, precauzione, eco-innovazione, green ed economia circolare. Promuove l'uso razionale delle risorse naturali ed energetiche e la minimizzazione degli impatti ambientali in termini di rifiuti, emissioni, biodiversità, patrimonio culturale e paesaggistico.

Il Gruppo aderisce pienamente ai principi dello sviluppo sostenibile impegnandosi a ridurre al minimo il dispendio delle risorse non rinnovabili e mantenere il consumo di quelle rinnovabili entro i limiti della loro ricostituzione. Tra le azioni di tutela ambientale, il Gruppo è impegnato a:

- ridurre progressivamente l'utilizzo di energia proveniente da fonti fossili, favorendo progetti di auto-generazione on-site e approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili;
- progettare prodotti e processi che minimizzino gli impatti sull'ambiente nel loro ciclo di vita;
- adottare processi alternativi che migliorino l'impatto ambientale nel loro ciclo di vita in un'ottica di economia circolare;
- gestire in maniera appropriata, in conformità con le norme vigenti, il trattamento e lo smaltimento dei rifiuti, riducendo il più possibile la produzione di rifiuti destinati allo smaltimento in discarica a favore di quelli recuperabili;
- stimolare la propria filiera di fornitura nella minimizzazione degli impatti ambientali in coerenza con l'impegno che il Gruppo ha assunto come proprio.

Una delle priorità è la riduzione delle emissioni di CO₂. Per ridurre tale impatto, il Gruppo è impegnato ad implementare misure efficaci al fine di ridurre le emissioni dirette e indirette, nello svolgimento delle proprie attività produttive. Tra queste:

- ridurre progressivamente l'utilizzo di energia proveniente da fonti fossili, favorendo progetti di auto-generazione on-site e approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili;
- adottare procedure di logistica ottimizzata e favorire l'utilizzo di mezzi di trasporto che minimizzino gli impatti sull'ambiente.





9. Privacy, riservatezza e sicurezza delle informazioni

Nel contesto delle proprie attività, Il Gruppo si impegna ad assicurare la tutela e riservatezza dei dati e delle informazioni personali da essa trattati, attenendosi scrupolosamente alle normative vigenti.

Il Gruppo considera la sicurezza delle informazioni un fattore irrinunciabile per la protezione del proprio patrimonio e di quello delle parti interessate. Per questo motivo è costantemente impegnata a incrementare il proprio livello di maturità attraverso l'implementazione di misure, sia tecniche che organizzative, necessarie a garantire al meglio l'integrità, la riservatezza e la disponibilità del proprio patrimonio informativo e di quello dei propri Clienti, Partner, Fornitori e Dipendenti.

9.1 Protezione del segreto aziendale

Le attività del Gruppo richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know-how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi del Gruppo.

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo per tutti i componenti del Gruppo assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa. Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono al Gruppo e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore in posizione gerarchica manageriale nel rispetto delle procedure specifiche.

9.2 Utilizzo dei sistemi informatici

Ogni dipendente è responsabile della sicurezza e della cura dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative ed aziendali in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza. Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro. Ogni dipendente è tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.



10. Applicazione del Codice Etico

10.1 Valore contrattuale

L'osservanza delle norme del presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutto il personale appartenente al Gruppo e dei soggetti terzi (fornitori, consulenti, agenti, ecc.), ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del presente Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti. Per i soggetti terzi, le clausole contrattuali devono prevedere l'impegno della controparte al rispetto del Codice Etico e il diritto del Gruppo, di sospendere il pagamento, di risolvere il contratto e di ottenere il risarcimento del danno in caso di violazioni degli obblighi sopra riportati.

10.2 Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli Stakeholder interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Lo stesso è disponibile sulla intranet aziendale e sui siti internet delle società del Gruppo. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i collaboratori interni, la funzione Risorse Umane predispone e realizza un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche. Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori; inoltre, per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo iniziale.

10.3 Garante del Codice Etico

Il Gruppo si impegna a far rispettare le norme del Codice Etico, alla funzione Audit cui sono demandati i compiti di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico. Tale Funzione si occuperà in particolare di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali

- segnalazioni e suggerimenti;
- promuovere e facilitare l'attuazione del Codice Etico e l'emanazione di procedure di riferimento;
 - segnalare eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
 - esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice stesso.

10.4 Segnalazione delle violazioni del Codice Etico

L'osservanza dei principi indicati nel Codice, costituisce parte essenziale nello svolgimento di rapporti di lavoro e delle interazioni intrattenute dai Destinatari con il Gruppo.

La violazione dei principi ivi espressi potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte da parte dei Destinatari, con ogni conseguenza prevista dalla legge. Pertanto, la riscontrata violazione dei suddetti principi potrà dare luogo all'adozione da parte delle Funzioni preposte di sanzioni adeguate alla gravità delle violazioni accertate. A titolo esemplificativo, tali sanzioni potranno essere:

Adozioni di provvedimenti disciplinari;

Risoluzione del rapporto di lavoro o del contratto;

Eventuale risarcimento dei danni cagionati al Gruppo.

Il Gruppo si impegna a garantire che eserciterà il proprio potere disciplinare conformandosi a principi di proporzionalità, commisurando la sanzione deliberata all'entità dell'atto contestato mediante la previsione di misure conservative per le infrazioni più tenui e di provvedimenti idonei a recidere il rapporto nel caso di violazioni più gravi.

Il Gruppo garantisce il principio del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del Destinatario mediante una formulazione tempestiva e specifica dell'addebito contestato e la possibilità di addurre le proprie motivazioni a difesa della condotta adottata.

A tal proposito, il Gruppo si è dotato di una Whistleblowing Policy, conformemente a quanto stabilito dalla normativa di settore, innovata dal D.lgs. n. n. 24 del 10 marzo 2023, di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937.

10.5 Aggiornamento del Codice Etico

Il Gruppo adotta procedure per assicurare l'aggiornamento del presente Codice, a fronte di eventuali modifiche e/o evoluzioni delle attività svolte dal Gruppo o in funzione di modifiche e/o integrazioni introdotte nelle norme, nei regolamenti e nei documenti di indirizzo che si occupano di disciplinare i principi espressi nel presente Codice.

La revisione del Codice Etico è approvata dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo, su proposta del Responsabile della Funzione Audit, d'intesa col Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organo di Vigilanza e del Collegio Sindacale.

11. Informazioni sul Codice Etico e sulla sua applicazione

Il Codice Etico è un documento il cui fine è quello di supportare il Gruppo nella sua attività decisionale e gestionale, in modo tale che i Destinatari siano in grado di compiere azioni coerenti con la cultura della responsabilità, della legalità, della trasparenza e della creazione di valore.

Nella sua formulazione, il Codice delinea quelli che sono i principi generali e, per tale motivo, non può fornire raccomandazioni specifiche per ogni situazione.

In caso di incertezza sull'applicazione delle norme inserite, ci si può rivolgere a:

- Diretto Responsabile;
- Capo Divisione/Dipartimento;
- Funzione Audit;
-

11.1 Documenti correlati

- MOGC redatto e adottato ai sensi del D.Lgs 231/2001;
- Codice Sanzionatorio;
- Procedure interne adottate dal Gruppo;
- Whistleblowing Policy.

11.2. Riferimenti normativi

- Convenzione ONU contro la Corruzione, (United Nations Convention Against Corruption, 9.12.2003);
- Convenzione OCSE contro la Corruzione, (Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions, 17.12.1997);
- Dichiarazione Tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali, nella Politica Sociale dell'ILO- International Labour Organization;
- Direttiva 2014/23/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sull'aggiudicazione dei contratti di concessione;
- Direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sugli appalti pubblici che abroga la direttiva 2004/18/CE;
- Direttiva 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sulle procedure di appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali e che abroga la direttiva 2004/17/CE;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. Legge Anticorruzione);
- D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, recante Codice dei Contratti pubblici;
- D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i., Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1967 riguardante "Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- Cassazione, 16 giugno 2010, n. 24656;
- MOGC del Gruppo Dedem S.p.A.;
- Procedure aziendali del Gruppo Dedem S.p.A.;

