

CODICE ETICO

2026

Indice

1. Valori aziendali e adozione del Codice Etico
2. Ambito di applicazione e destinatari del Codice Etico
3. Principi generali:
 - 3.1) Rispetto di leggi e regolamenti;
 - 3.2) Onestà, legalità, buona fede e correttezza;
 - 3.3) Prevenzione della corruzione;
 - 3.4) Conflitto di interessi;
 - 3.5) Tutela della riservatezza;
 - 3.6) Tutela del lavoro e dei dipendenti.
4. Tutela dell'ambiente
5. Rapporti con l'Autorità Giudiziaria
6. Rapporti con pubblici dipendenti, Pubbliche Amministrazioni e interlocutori privati
7. Tutela della privacy
8. Inclusione e Parità di Genere
9. Rapporti con i mass media
10. Rispetto della normativa in materia di antiterrorismo, di lotta ai reati transnazionali e di criminalità organizzata.
 - 9.1) Razzismo e Xenofobia
11. Rispetto della normativa in materia di antiriciclaggio
12. Rispetto della normativa in materia di tutela della incolumità e personalità individuale
13. Rispetto della normativa in materia di lotta ai delitti contro l'industria ed il commercio ed in materia di diritto d'autore;
14. Rispetto della normativa in materia di lotta alla criminalità informatica
15. Rispetto della normativa in materia tributaria
16. Comunicazioni sociali e illeciti in materia societaria
17. Divieto di impedire controlli
18. Divieto di ostacolare l'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di vigilanza
19. Comunicazione e formazione
20. Rispetto del Codice Etico
21. Obblighi di informazione verso la Direzione
22. Diffusione del Codice Etico ed entrata in vigore

1) Valori aziendali e adozione del Codice Etico

La Società persegue il raggiungimento dei propri obiettivi attraverso un'azione aziendale svolta nel rispetto della legalità e dei diritti fondamentali della persona, improntata a regole chiare e trasparenti.

Il personale della Società è tenuto a svolgere le proprie mansioni, assicurando la qualità dei servizi, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, buona fede e correttezza. La Società ha deciso di adottare un Codice Etico che, in linea con i principi di lealtà e onestà di comportamento che le sono già propri, è volto a regolare l'attività aziendale attraverso norme comportamentali.

Il presente Codice Etico individua, pertanto, i valori aziendali ed evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nell'interesse della Società, indicando le norme di comportamento da osservare nei confronti di tutti gli interlocutori, nessuno escluso (quali, a titolo di esempio, gli azionisti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, gli agenti, i fornitori, la Pubblica Amministrazione).

L'adozione del presente Codice è espressione di un contesto aziendale nel quale obiettivo primario è quello di soddisfare le necessità e le aspettative degli interlocutori tutti della Società, attraverso un elevato standard di professionalità e il divieto di quelle condotte che si pongono in contrasto con le disposizioni di legge e con i valori che la Società intende promuovere.

La Società, pertanto, rifiuta e condanna qualsiasi tipo di condotta contraria alla legge, commessa sia da un singolo, sia da più persone unite da un comune intento o un'attività di cooperazione, essendo comunque il risultato di tale condotta contrario agli interessi della Società.

Ogni dipendente, collaboratore e, più in generale, tutti coloro che operano in nome o per conto della Società, si dovranno attenere alle regole contenute nel Codice Etico che, unitamente alle previsioni normative in materia sia civile che penale, rappresentano l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità agli stessi attribuiti.

In nessun caso, il perseguimento dell'interesse o del vantaggio della Società può giustificare una condotta non in linea con il presente Codice.

2) Ambito di applicazione e destinatari del Codice Etico

Destinatari del Codice Etico sono tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Società ed operano, a qualsiasi titolo, per perseguirne gli obiettivi.

Tutti i destinatari hanno, pertanto, l'obbligo di conoscere le norme del Codice Etico e di astenersi dal compiere comportamenti contrari alle stesse.

Nel caso in cui anche solo una disposizione o norma del Codice Etico dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice Etico prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni o norme.

La Società, attraverso i suoi Organi, si impegna alla diffusione, verifica e monitoraggio del presente Codice Etico, nonché all'applicazione delle relative sanzioni comminabili a seguito della mancata osservanza.

In ogni rapporto di affari, le controparti devono essere informate dell'esistenza e del contenuto delle disposizioni del Codice Etico e sono tenute, per contratto, a rispettarle.

Sono tenuti all'osservanza ed al rispetto del presente Codice Etico i componenti degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori interni o esterni o comunque coloro che agiscano per conto della Società.

3) Principi generali

3.1) Rispetto di leggi e regolamenti

La Società ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui essa opera.

Ogni dipendente, collaboratore e chiunque abbia rapporti con la Società deve impegnarsi al rispetto delle leggi vigenti in ogni Paese in cui la stessa opera, nonché delle prescrizioni contenute in questo documento e nei regolamenti interni. Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la Società. La Società non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tale principio.

La mancata conoscenza delle leggi non esonera da responsabilità.

I dipendenti e i collaboratori devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere, la Società dovrà informare adeguatamente i propri dipendenti e collaboratori.

3.2) Onestà, legalità, buona fede e correttezza

L'onestà è il principio etico di riferimento per tutte le attività poste in essere dalla Società. Tutte le azioni e le operazioni della Società devono essere legittime e sempre rispettose della legge.

I dipendenti e i soggetti che agiscono per conto della Società devono operare, con diligenza ed onestà, e nel rispetto dei principi di liceità, economicità, qualità, correttezza e buona fede.

3.3) Prevenzione della corruzione

Nello svolgimento della propria attività, la Società vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi, volta a promuovere o favorire i propri interessi, trarne vantaggio o in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio.

A tal fine la Società si impegna a mantenere in atto le misure necessarie ad evitare fenomeni di corruzione e altre condotte idonee ad integrare il pericolo di commissioni di reati previsti dal d.lgs. n. 231/2011.

La Società non consente di corrispondere o di accettare somme di denaro e/o doni a/da parte di terzi, a singoli operatori, allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società stessa; è, invece, consentito accettare o offrire doni, purché di modico valore, nei consueti usi di ospitalità, cortesia e per particolari ricorrenze.

3.4) Conflitto di interessi

Si ha un conflitto di interessi quando un collaboratore persegua interessi personali o le attività personali siano idonee a condizionare la capacità di operare nel totale ed esclusivo interesse della Società.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti siano in conflitto di interessi.

Esiste un conflitto d'interessi quando l'esercizio imparziale e obiettivo delle funzioni di un dipendente, collaboratore, componente di un organo sociale o di chiunque agisca per conto della Società, possa essere compromesso da motivi familiari, affettivi, da affinità politica o nazionale, da interesse economico o da qualsiasi altro interesse personale diretto o indiretto.

Nell'esclusivo interesse della Società, il personale e i collaboratori devono garantire decisioni neutre ed imparziali.

I dipendenti e i collaboratori, nonché i componenti degli Organi sociali o chi,

comunque, agisca per conto della Società, devono rendere noti tutti i conflitti di interessi.

3.5) Tutela della riservatezza

I dipendenti, collaboratori e chiunque abbia rapporti con la Società devono salvaguardare, secondo il principio della riservatezza, la tutela del know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e dell'attività aziendale e, più in generale, ogni informazione ottenuta in relazione alle mansioni ed agli incarichi svolti, riconoscendone la proprietà alla Società.

3.6) Tutela del lavoro e dei dipendenti

La Società è impegnata a garantire la professionalità e la competenza dei propri dipendenti e collaboratori.

La Società non consente alcuna forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori.

Il personale e i collaboratori della Società, nell'ambito lavorativo e nei limiti delle competenze e responsabilità affidategli, devono improntare il proprio comportamento a reciproca correttezza, nel massimo rispetto della dignità e personalità morale di ciascuno. Sono, pertanto, assolutamente vietate anche ogni forma di intimidazione e di molestie di qualsiasi natura.

Inoltre, il personale e i collaboratori sono tenuti a svolgere la propria attività, improntata alla cortesia e alla trasparenza, con senso di responsabilità, assoluta diligenza e spirito collaborativo nei confronti dei colleghi e dei terzi.

Il personale e i collaboratori, al fine di offrire massimi livelli di qualità a tutti coloro con i quali vengano in contatto per ragione del proprio ufficio, partecipano altresì attivamente alla vita aziendale e valorizzano la propria crescita professionale, acquisendo sempre nuove competenze e capacità.

I dirigenti e i responsabili di funzioni o unità organizzative instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco ed a una fattiva cooperazione. Ciascun responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

Fuori dei casi di calunnia o diffamazione, la Società si impegna a tutelare i propri dipendenti qualora riferiscano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, impedendo che siano sottoposti a qualunque tipo di misura discriminatoria, nei limiti della normativa vigente in materia.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, eventualmente sorto a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La Società è, altresì, impegnata ad assicurare ai propri dipendenti e collaboratori ambienti di lavoro idonei a salvaguardarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica e morale, in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti anche, in particolare, allo specifico fine di impedire i delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Non è consentita, in alcun modo, la violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

4) Tutela dell'ambiente

La Società conduce la propria attività e persegue i propri obiettivi nel rispetto dell'ambiente e della legislazione vigente in tale materia, riconoscendo a quest'ultima un ruolo preminente in ogni decisione relativa all'attività aziendale.

La Società assume ogni idoneo strumento di cautela al fine di tutelare l'ecosistema, con particolare attenzione alle normative vigenti in materia di smaltimento rifiuti, tutela delle acque, del suolo, del sottosuolo e dell'atmosfera.

5) Rapporti con l'Autorità Giudiziaria

La Società garantisce ed assicura la corretta amministrazione della giustizia, tra l'altro, nell'ambito delle dichiarazioni rese all'Autorità Giudiziaria, e, comunque, in generale, nell'ambito della gestione dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria.

In particolare, la Società si impegna a fornire al personale, indicazioni e principi di comportamento ispirati alla onestà, correttezza e trasparenza cui i dipendenti, i dirigenti e gli organi sociali devono attenersi qualora siano convocati dinanzi all'Autorità Giudiziaria.

6) Rapporti con pubblici dipendenti, Pubbliche Amministrazioni e interlocutori privati

Nel richiamare quanto già previsto al punto 3.3) che precede, non è consentito offrire o promettere denaro, doni o altre utilità a dirigenti, funzionari o dipendenti né della Pubblica Amministrazione, né appartenenti ad interlocutori commerciali privati, o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, né in via diretta, né tramite condotte di mediazione illecita di terzi.

Sono consentiti, unicamente, omaggi di modico valore e che non possano essere interpretati come una ricerca di favori ai sensi della vigente normativa.

È fatto pertanto divieto di chiedere od accettare a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con lo svolgimento dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia. È fatto altresì divieto ad ogni dipendente di 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.

Quando è in corso una trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione o con interlocutori commerciali privati, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

Nel caso 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.

Nel corso di qualsiasi trattativa d'affari non è consentito proporre o esaminare proposte di possibilità d'impiego o di altra forma di collaborazione, offrire o ricevere omaggi, offrire o ricevere informazioni riservate e ogni altra attività che possa avvantaggiare a titolo personale il rappresentante della Pubblica Amministrazione o altro interlocutore commerciale privato.

I dipendenti e collaboratori e chiunque agisca per conto della Società non possono ricevere denaro, doni o altre utilità che provengano da qualsiasi soggetto con il quale la Società intrattenga rapporti riconducibili ad attività aziendale, salvo che siano di modico valore e non possano essere interpretati come una ricerca di favori; essi, inoltre, non devono farsi influenzare impropriamente nell'adozione di decisioni che coinvolgono la Società.

Non è consentito 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; è fatto altresì 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 raggirò al fine di conseguire le predette 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.

È fatto divieto a tutti i dipendenti e ai collaboratori della Società che, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente accedono a sistemi informatici o telematici della Pubblica Amministrazione di alterarne in qualsiasi modo il funzionamento intervenendo senza diritto e con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi. Nella selezione dei fornitori, la Società utilizza criteri oggettivi e trasparenti e si basa esclusivamente su parametri di qualità del bene o servizio, prezzo, garanzie di assistenza, equità e correttezza, evitando ogni possibile pressione indebita suscettibile di creare dubbi sulla imparzialità posta nella scelta dei fornitori stessi.

7) Tutela della privacy

La Società garantisce che le informazioni e i dati acquisiti e gestiti dal personale e dai collaboratori nell'esercizio della propria attività lavorativa, ed eventualmente inseriti in apposite banche dati, vengano utilizzati nei limiti stabiliti dalle procedure aziendali e nel rispetto della normativa nazionale a tutela della privacy.

La Società si impegna, altresì, a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e collaboratori, evitando ogni uso improprio delle suddette informazioni.

8) Inclusione e Parità di Genere

La società, in conformità alla prassi UNI PdR125:2022, riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio alla gestione del personale che assicuri a tutti le stesse possibilità, anche dal punto di vista retributivo.

Errebian tutela i dipendenti contro ogni forma di discriminazione e/o abuso in base al genere. Inoltre, si impegna a garantire che ogni dipendente abbia pari opportunità senza discriminazioni di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche o condizioni sociali in ogni fase della sua vita lavorativa, dalla selezione fino alla cessazione del rapporto del lavoro.

Pertanto, al fine di dar vita ad un processo virtuoso di miglioramento continuo e come richiesto dalla normativa vigente, la società si impegna a perseguire e monitorare diversi KPI (Key Performance Indicator), individuando così le aree più critiche. Nel caso in cui questo processo di monitoraggio porti alla luce aree non conformi, la società interverrà affinché ne vengano rimosse le cause.

A tutela di tutte le risorse interne ed esterne la società ha istituito il Comitato Pari Opportunità a cui è possibile rivolgersi al seguente indirizzo: **cpo@errebian.it**.

9) Rapporti con i mass media

La Società cura i rapporti con i mass media mediante un'apposita struttura, la quale, nel fornire comunicazioni all'esterno, si attiene ai principi di veridicità, trasparenza e chiarezza, garantendo che le informazioni prodotte siano coerenti, accurate e sempre conformi alle politiche e ai programmi aziendali.

I dipendenti e i collaboratori devono, pertanto, astenersi, salva espressa autorizzazione, dal rilasciare dichiarazioni riguardanti le attività della Società agli organi di stampa o ad altri mezzi di comunicazione di massa.

10) Rispetto della normativa in materia di antiterrorismo, di lotta ai reati transnazionali e di criminalità organizzata. Razzismo e Xenofobia

La Società riconosce il primario valore dei principi di ordine democratico e di libera determinazione politica cui si informa la Repubblica Italiana.

È pertanto vietato e del tutto estraneo qualsiasi comportamento: a) che possa costituire o essere collegato ad attività terroristica o di eversione dell'ordine democratico dello Stato; b) che possa costituire o essere collegato a reati transnazionali afferenti l'associazione per delinquere, anche di tipo mafioso, l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, il favoreggiamento personale, nonché afferenti l'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri e al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, ovvero ancora afferenti possibili violazioni delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine e relative al traffico di armi; c) che possa costituire o essere collegato alla fattispecie di associazione per delinquere così come individuata dall'art. 416 c.p., anche con particolare riferimento a quelle forme associative specificamente individuate nel comma 6 e comma 7 del medesimo articolo.

Ogni dipendente o collaboratore che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano costituire attività terroristica di qualunque genere o connessa ai reati transnazionali e di criminalità organizzata sopra indicati, di aiuto o finanziamento a tali attività o comunque di eversione dell'ordine democratico, deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori.

10.1) Razzismo e Xenofobia

La Società condanna la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico ovvero l'istigazione e l'incitamento a commettere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione delle idee stesse, che si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232.

11) Rispetto della normativa in materia di antiriciclaggio

La Società garantisce la massima trasparenza, correttezza e buona fede nelle transazioni commerciali con tutte le controparti, predisponendo gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i reati di cui agli artt. 648 (ricettazione), 648

bis (riciclaggio), 648 ter (impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) e 648 ter 1 (autoriciclaggio) c.p. e si impegna ad osservare la normativa in materia di antiriciclaggio.

La Società verifica la correttezza degli incarichi conferiti a soggetti terzi, la regolarità dei pagamenti e dei flussi finanziari nonché degli adempimenti fiscali, della selezione dei soggetti offerenti i beni e servizi che la Società intende acquisire, della fissazione dei criteri di valutazione delle offerte e verifica altresì tutte le informazioni relative alla attendibilità commerciale/professionale dei fornitori e dei partner.

È altresì vietato utilizzare indebitamente e falsificare strumenti di pagamento diversi dai contanti, nonché detenere e diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti.

12) Rispetto della normativa in materia di tutela della incolumità e personalità individuale

La Società ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale.

La Società, pertanto, ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale e ogni possibile forma di finanziamento che possa favorire o alimentare l'espletamento di tali pratiche, nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona.

La Società attribuisce, altresì, primaria rilevanza alla tutela dei minori e alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi.

A tal fine è, pertanto, vietato e del tutto estraneo un utilizzo non corretto degli strumenti informatici della Società e, in particolare, un utilizzo dei medesimi volto a realizzare o anche solo ad agevolare possibili condotte afferenti il reato di pornografia minorile, eventualmente avente ad oggetto anche immagini virtuali.

Inoltre, per garantire il pieno rispetto della persona, la Società è impegnata a rispettare e a far rispettare ai propri dipendenti, fornitori, collaboratori, la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile, attraverso la predisposizione di specifiche clausole risolutive del contratto che prevedono il rispetto del Codice Etico.

Ogni dipendente o collaboratore che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano favorire la lesione della incolumità personale come sopra individuata, nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona, deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori.

13) Rispetto della normativa in materia di lotta ai delitti contro l'industria ed il commercio ed in materia di diritto d'autore

La Società impronta la propria condotta alla legalità e trasparenza in ogni settore della propria attività, ivi compresi i rapporti commerciali e condanna ogni possibile forma di impedimento o turbamento alla libertà dell'industria o del commercio o di turbamento del procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente, nonché ogni possibile forma di illecita concorrenza, di frode, di contraffazione o di usurpazione di titoli di proprietà industriale, richiamando tutti coloro che operano nell'interesse della Società al rispetto della normativa

esistente a tutela degli strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento, a tutela dell'industria e del commercio.

Con particolare riferimento alla materia del diritto d'autore, la Società salvaguarda i propri diritti di proprietà intellettuale, ivi compresi i diritti d'autore, brevetti, marchi e segni di riconoscimento, attenendosi alle politiche e alle procedure previste per la loro tutela e rispettando altresì la proprietà intellettuale altrui. È pertanto contraria alle politiche aziendali la riproduzione non autorizzata di software, di documentazione o di altri materiali protetti da diritto d'autore e, in particolare, le restrizioni specificate negli accordi di licenza stipulati con i fornitori di software, ed è vietato l'utilizzo o la riproduzione di software o di documentazione al di fuori di quanto consentito da ciascuno di detti accordi di licenza.

14) Rispetto della normativa in materia di lotta alla criminalità informatica

La strumentazione informatica della Società deve essere utilizzata nel pieno rispetto delle leggi vigenti e delle specifiche normative interne che prescrivono un utilizzo corretto e non improprio degli strumenti informatici e telefonici della Società in dotazione al personale.

Inoltre, è altresì assolutamente vietata la detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, nonché l'installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche.

15) Rispetto della normativa in materia tributaria

È vietato: a) avvalersi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, indicando in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi passivi fittizi (art. 2 D.lgs. 74/2000); b) indicare, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, in una delle dichiarazioni relative a dette imposte, elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi (art. 3 D.lgs. 74/2000); c) emettere o rilasciare fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto (art. 8 D.lgs. 74/2000); d) occultare o distruggere in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari (art. 10 D.lgs. 74/2000); e) alienare simulatamente o compiere altri atti fraudolenti sui propri o altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva, al fine di sottrarsi al pagamento delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di interessi o sanzioni amministrative relative a dette imposte. È altresì vietato indicare nella documentazione presentata ai fini della procedura di transazione fiscale elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi, al fine di ottenere per sé o per altri un pagamento parziale dei tributi e relativi accessori (art. 11 D.lgs. 74/2000).

16) Comunicazioni sociali e illeciti in materia societaria

Si raccomanda la piena osservanza dei principi di veridicità e correttezza in relazione a qualunque documento giuridicamente rilevante nel quale si evidenzino elementi economici, patrimoniali e finanziari relativi alla Società.

Gli Amministratori, i dipendenti e i collaboratori coinvolti nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

17) Divieto di impedire controlli

È fatto espresso divieto, attraverso qualsiasi condotta, di impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci, agli altri organi sociali.

18) Divieto di ostacolare l'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di vigilanza

È fatto altresì divieto di esporre alle autorità pubbliche di vigilanza, nelle comunicazioni previste in base alla legge e al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, fatti materiali non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, ovvero di occultare con altri mezzi fraudolenti fatti che dovrebbero essere comunicati.

Tale principio va osservato anche in relazione a informazioni relative a beni posseduti o amministrati dalla Società per conto di terzi.

Non si può, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità pubbliche di vigilanza, consapevolmente ostacolare le funzioni delle medesime.

19) Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza dei dipendenti, degli intermediari e dei collaboratori con cui la Società ha rapporti continuativi e, comunque, di chiunque entri in contatto con la stessa.

I predetti soggetti sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel presente documento. Allo scopo di assicurare la piena e corretta comprensione del presente documento da parte di tutti i collaboratori della Società, la Funzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane predispone e organizza un piano di formazione volto a favorire la conoscenza delle norme etiche. Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

20) Rispetto del Codice Etico

L'osservanza del Codice Etico è un dovere dei componenti degli Organi sociali e di ciascun dipendente o collaboratore interno o esterno, o che comunque agisca per conto della Società.

La mancata osservanza del presente Codice Etico comporta il rischio di un intervento disciplinare da parte dei competenti organi della Società in linea con quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 20 maggio 1970, n. 300) e dal Con-

tratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

In questa sede, in via del tutto sintetica per cui si rinvia al Codice disciplinare, si evidenzia che il sistema disciplinare adottato individua i soggetti interessati, la tipologia delle violazioni rilevanti e le sanzioni, graduate a seconda della gravità della situazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni nei confronti dei dipendenti e del personale in genere della Società, saranno applicate in relazione: all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge; alle mansioni del lavoratore; alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza; alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Nei confronti dei terzi tenuti al rispetto del presente Codice Etico, in virtù di apposite clausole, l'eventuale mancato rispetto dei principi e delle norme di cui al presente documento, comporta l'irrogazione delle sanzioni espressamente inserite nei relativi contratti.

21) Obblighi di informazione verso la Direzione

Tutti i dipendenti ed i collaboratori che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Codice Etico, hanno l'obbligo di informare la direzione aziendale.

Tale obbligo può essere espletato utilizzando la procedura di segnalazione SA8000 con l'invio di un'e-mail all'indirizzo segnalazioni.sa8000@errebrian.it.

Tale obbligo, peraltro, rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro e dei collaboratori; il suo adempimento non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e dovrà essere garantita la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni al fine di eliminare la possibilità di ritorsioni.

Le informazioni pervenute saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo e non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità della direzione aziendale la decisione di attivarsi a seguito di una eventuale segnalazione.

22) Diffusione del Codice Etico ed entrata in vigore

La Società assicura la diffusione del presente Codice Etico ai dipendenti, ai componenti degli organi sociali ed ai consulenti esterni.

Si impegna inoltre a richiedere ai propri fornitori e partner commerciali il rispetto dei principi espressi nel presente Codice Etico, che entra in vigore dal giorno della data di approvazione da parte del Consiglio di amministrazione



[ERREBIAN]²
esperienza al lavoro