



Codice Etico

10 LUGLIO 2024



GARTNER



INDICE

MESSAGGIO DAL NOSTRO CEO	3	RISPETTO SUL POSTO DI LAVORO	15
PRINCIPI GENERALI	4	Diritti umani	15
Il nostro Codice Etico e i nostri valori aziendali	4	Imparzialità, pari opportunità, diversità e inclusione	15
Impegni e responsabilità	4	Selezione e assunzione	16
Divulgazione del Codice Etico	5	Attenzione e sviluppo del personale	16
Whistleblowing	5	Antidiscriminazione, molestie e bullismo	16
Violazioni del Codice Etico e azioni disciplinari	6	Comportamenti vietati sul lavoro	17
Sistema di controllo interno	7	SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO	18
RELAZIONI ESTERNE	8	AMBIENTE	19
Onestà, correttezza e trasparenza	8	TUTELA DEL PATRIMONIO DEL GRUPPO	20
Rapporti con i clienti	8	Trasparenza sulla contabilità	20
Rapporti con i fornitori	8	Tutela del patrimonio del Gruppo e riservatezza	20
Rapporti con la pubblica amministrazione e le autorità pubbliche	9	Proprietà intellettuale	21
Rapporti con le comunità locali	9	I Media e le relazioni esterne	21
Attività politiche e religiose	10	PROTEZIONE DEI DATI	22
ETICA NEGLI AFFARI	11		
Anticorruzione	11		
Omaggi, doni e sponsorizzazioni	12		
Conflitto di interesse	12		
Organizzazioni e individui criminali	13		
Lotta al riciclaggio	13		
Concorrenza libera e leale	13		
Commercio internazionale	14		

**CONTENUTI INTERATTIVI**

MESSAGGIO DAL NOSTRO CEO

Il Gruppo Permasteelisa si impegna a svolgere la propria attività in modo responsabile, sicuro e con integrità.

Il nostro Codice Etico stabilisce elevati standard, a cui dobbiamo attenerci sul posto di lavoro e sul mercato. Definisce i principi e le aspettative rispetto al nostro comportamento nei confronti delle persone, delle comunità, dell'ambiente e delle pratiche etiche. Incarna ciò che rappresentiamo come azienda.

Prendetevi il tempo necessario per leggere e comprendere il nostro Codice Etico, e fatene una guida per le vostre decisioni e azioni in ambito lavorativo. Abbiamo tutti un ruolo da svolgere per garantire che il Gruppo Permasteelisa sia un'impresa responsabile ed etica, che agisce nel migliore interesse dei suoi dipendenti, clienti, partner e delle comunità.

In caso di domande o dubbi sull'applicazione del nostro Codice Etico in una situazione specifica, vi invitiamo a rivolgervi al vostro diretto responsabile, al HR Department locale o al Group Internal Audit Department.

È di fondamentale importanza che non esitate a segnalarci qualsiasi violazione del nostro Codice Etico. Ci impegniamo a essere un'organizzazione aperta e trasparente, in cui tutti si sentano in grado di esprimersi.

Grazie per il vostro continuo sostegno nel rafforzare la cultura dell'integrità e dell'eccellenza etica del Gruppo Permasteelisa, che è la chiave del nostro successo globale.

Liam Cummins
CEO del Gruppo



Il Gruppo Permasteelisa è un'impresa responsabile ed etica, che agisce nel migliore interesse dei suoi dipendenti, clienti, partner e delle comunità.

PRINCIPI GENERALI

IL NOSTRO CODICE ETICO E I NOSTRI VALORI AZIENDALI

Ci impegniamo al conseguimento dei nostri obiettivi aziendali in modo aperto, onesto, etico e ispirato a principi. Fare affari con integrità è parte integrante della nostra cultura, e puntiamo sempre a fare la cosa giusta. Ci adoperiamo per fare affari con clienti, fornitori e stakeholder che operano in modo etico e in linea con i nostri valori.

Ci impegniamo a rispettare tutte le normative che disciplinano l'attività e gli affari del Gruppo nei luoghi in cui operiamo, a livello globale. Si tratta, ad esempio, di leggi e regolamenti aziendali, ambientali, in materia di salute e sicurezza, di appalti pubblici, in materia tributaria, finanziaria, di occupazione e di lotta alla corruzione.

Il nostro Codice Etico, che si applica a tutte le società del Gruppo Permasteelisa, riflette il nostro impegno ad agire in modo etico e ispirato a principi di legalità. L'obiettivo è quello di assistervi nel comprendere e seguire le regole di base dell'etica e della compliance che si applicano alla vostra posizione. Fornisce inoltre indicazioni su quando e come sollevare domande o dubbi.

In alcuni Paesi in cui operiamo (tra cui l'Italia, il Regno Unito e gli Stati Uniti), disporre di un programma efficace volto a garantire l'osservanza degli standard etici potrebbe anche fornire una tutela rilevante per il Gruppo nel caso in cui uno dei nostri colleghi o partner commerciali commetta un reato mentre agisce per conto del Gruppo. Pertanto, la distribuzione e l'attuazione del presente Codice sono obbligatorie.

Il mancato rispetto delle regole del Codice Etico potrebbe comportare significative conseguenze legali e reputazionali.

Il Group Internal Audit Department è responsabile della supervisione e dell'aggiornamento del Codice Etico. Le revisioni del Codice Etico devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione di Permasteelisa S.p.A.

IMPEGNI E RESPONSABILITÀ

Gruppo Permasteelisa

In qualità di organizzazione, ci impegniamo a:

- far rispettare a tutti i medesimi standard di comportamento, indipendentemente dalla loro posizione all'interno dell'organizzazione
- fornire policy, formazione e risorse per guidare l'organizzazione e il nostro personale
- creare una cultura in cui le persone si sentano a proprio agio nel porre domande, esprimersi e segnalare problemi
- ascoltare le preoccupazioni sollevate e agire di conseguenza in modo equo e tempestivo
- garantire che non si verifichino ritorsioni in caso di segnalazione di problematiche.

Dipendenti

Voi rappresentate il Gruppo e dovete rispettare le norme del Codice Etico ogniqualvolta e ovunque svolgiate attività lavorative. Ciò si estende anche al di fuori del luogo di lavoro quando rappresentate, o date l'impressione di rappresentare, il Gruppo.

Il Codice Etico non descrive tutta la normativa e le policy che possono essere applicate a ogni situazione: dovete osservare altresì tutte le altre policy aziendali e di compliance che vi riguardano.

Il Codice non rappresenta un contratto di lavoro. Il contratto di lavoro prevale in caso di incongruenze tra lo stesso e il Codice.

È necessario:

- leggere il presente Codice Etico e comprendere come si applica alla propria posizione
- osservare le norme di compliance e di etica descritte nel Codice
- conoscere e osservare le ulteriori policy e le leggi applicabili alla propria attività, sede o funzione specifica
- fare domande se non si è sicuri delle modalità di applicazione del Codice ad una particolare situazione o decisione che si sta affrontando
- segnalare qualsiasi violazione, o sospetto di violazione, che si ritiene possa essersi verificata

- su richiesta, collaborare nell'investigazione di possibili violazioni del Codice, policy aziendali, leggi e/o regolamenti.

Coloro che sono responsabili di persone devono altresì:

- dimostrare un comportamento e un processo decisionale etico
- assicurarsi che le persone gestite siano consapevoli dell'esistenza del presente Codice, e comprendano le loro responsabilità ai sensi dello stesso
- esercitare un'adeguata supervisione delle attività aziendali
- assicurarsi che i membri del proprio team completino tutti i corsi di formazione richiesti in materia di etica e compliance
- essere disponibili e aperti ai membri del team e ai colleghi che segnalano le loro perplessità
- ascoltare e agire tempestivamente in caso di segnalazioni di problematiche
- non tenere mai una condotta ritorsiva nei confronti di chi ha segnalato un problema.

Leggendo e rispettando il Codice, ponendo domande e segnalando qualsiasi condotta illecita o contraria all'etica, ci aiutate a rispettare i nostri elevati standard etici e il nostro impegno a rispettare la legge.

In caso di domande sul Codice, potete rivolgervi al vostro responsabile. Di norma è preferibile sollevare questioni su situazioni specifiche nel momento in cui si presentano, prima di intraprendere azioni in potenziale violazione di una legge, del presente Codice o di un'altra policy aziendale.

Partner commerciali

Inoltre, tutti i partner commerciali del Gruppo, compresi i fornitori di merci e di servizi e i distributori, sono tenuti a rispettare il nostro Codice Etico. In ogni rapporto d'affari, tutte le parti devono essere informate dell'esistenza del Codice, ed essere contrattualmente obbligate a rispettarne i contenuti.

DIVULGAZIONE DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è sempre a disposizione di tutti i membri del Gruppo Permasteelisa, dei partner interni ed esterni. Una copia del Codice e dei documenti di supporto è disponibile sulla pagina intranet del Gruppo e sul sito web aziendale.

Al momento dell'assunzione, i dipendenti ricevono una copia del Codice Etico dal Human Resources Department. Viene chiesto loro di firmare un modulo di consenso, a riprova della presa visione e accettazione dei principi del Codice.

Tutti i dipendenti sono tenuti a visionare il Codice ogni anno e a firmare una dichiarazione che conferma tale presa visione.

Il Gruppo ha la responsabilità di fornire un'adeguata formazione sui principi etici a tutti i suoi membri ogni volta che lo ritenga opportuno (ad esempio, nei casi di violazione del Codice in cui non è chiaro chi abbia commesso la violazione), e ogni volta che vi sia un aggiornamento.

WHISTLEBLOWING

Qualora veniate a conoscenza di o sospettiate violazioni del Codice o altri comportamenti contrari all'etica o illeciti, è importante che segnaliate tempestivamente le vostre perplessità (vedi sotto). È importante segnalare le violazioni a prescindere dall'identità o dalla posizione della persona coinvolta.

Nel comunicare il fatto, potete scegliere di restare anonimi.

Dovete sempre sentirvi liberi di esprimere una perplessità o di richiamare l'attenzione su una situazione che potrebbe avere implicazioni legali o etiche. Per tale ragione, il Gruppo garantisce la protezione contro eventuali ritorsioni a qualsiasi dipendente che ha eseguito una segnalazione in buona

fedeltà, anche qualora, a seguito di indagini, il fatto si rivelasse infondato.

Costituisce altresì violazione del Codice qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ritiene genuinamente che si sia verificata una violazione del Codice o della legge e la segnala, anche qualora la segnalazione sia errata, o di chi contribuisce alle indagini in relazione a una violazione segnalata. Qualsiasi membro del personale responsabile di tali ritorsioni sarà soggetto ad azioni disciplinari, fino al licenziamento.

Non è consentito condurre indagini personali o riferire un problema a soggetti che non siano:

- i vostri diretti responsabili
- l'organo societario di appartenenza
- il Comitato per il Whistleblowing, qualora la segnalazione sia fatta tramite il canale di whistleblowing (Safecall).

Qualora, successivamente alla segnalazione di una problematica, ritenete di aver subito ritorsioni, dovete riferire la questione direttamente ai soggetti incaricati della gestione dell'indagine.

Segnalazione di violazioni

In caso di violazione della legge o del sistema regolamentare interno del Gruppo (compreso il Codice), i dipendenti e i terzi possono segnalare una problematica, in forma anonima o meno, online o per telefono, attraverso Safecall, il canale di whistleblowing:



www.safecall.co.uk/en/clients/permasteelisa

Ulteriori dettagli sono disponibili sull'intranet e sul sito web del Gruppo.

Indagine sulle segnalazioni

Il Comitato per il Whistleblowing indaga tempestivamente sulle sospette violazioni del Codice e adotta le opportune misure correttive qualora vengano rilevate violazioni. Ciò è rilevante ai fini della tutela del personale, della nostra reputazione e per evitare un'esposizione legale.

Il Comitato per il Whistleblowing è responsabile delle indagini sulle violazioni del Codice segnalate. È composto da membri del Group Internal Audit Department e del Human Resources Department. In quanto funzione imparziale e indipendente, il Group Internal Audit Department è sempre rappresentato nel Comitato per il Whistleblowing, al fine di garantire l'equità e l'imparzialità di ogni indagine.

Il Comitato per il Whistleblowing garantisce la riservatezza delle segnalazioni nella misura prevista dalla legge; tuttavia, un numero limitato di persone che abbia necessità di conoscenza della questione può essere informato, affinché si possa indagare adeguatamente sulla questione.

L'attività investigativa sarà imparziale e condotta senza presunzione di colpevolezza. L'obiettivo sarà quello di analizzare i fatti, identificare le azioni di miglioramento necessarie da implementare a seguito delle evidenze emerse, al fine di evitare il ripetersi di criticità simili.

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E AZIONI DISCIPLINARI

È vostra responsabilità leggere e osservare il Codice Etico, nonché svolgere il vostro lavoro in modo conforme all'etica. La violazione del Codice o di altre policy può comportare la comminazione di azioni disciplinari, fino al licenziamento. Possiamo anche rinviare questioni gravi alle autorità pubbliche per un eventuale procedimento giudiziario.

Eventuali sanzioni disciplinari saranno applicate in base alla normativa sul lavoro attualmente vigente.

Il Gruppo Permasteelisa si impegna a prevedere e comminare - con coerenza, imparzialità e uniformità - sanzioni proporzionate alle diverse violazioni del Codice. A seconda della gravità delle violazioni, le misure disciplinari comminate possono comprendere:

- richiamo verbale
- richiamo scritto
- sospensione (dall'attività lavorativa e dalla retribuzione)
- licenziamento.

Per quanto riguarda soggetti terzi che collaborano con noi (ad esempio, fornitori, liberi professionisti, consulenti), il rispetto delle regole e degli standard del Codice è una condizione imperativa al fine di stipulare contratti di qualsiasi tipo con le società del Gruppo. Qualsiasi violazione del Codice da parte di terzi potrebbe, a seconda della gravità del caso, comportare la revoca o la cessazione di un contratto per giusta causa con tutte le relative conseguenze legali, compreso il risarcimento di eventuali danni. Ciò a prescindere da eventuali procedimenti penali, qualora la violazione integri anche un reato.

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

È molto importante che, nello svolgimento del vostro lavoro, seguiate i controlli interni relativi all'operazione che state svolgendo.

Il sistema di controllo interno è un complesso di strumenti, attività, procedure e strutture organizzative basate sul rischio, volte a garantire che il Gruppo:

- rispetti leggi e regolamenti
- salvaguardi l'integrità del proprio patrimonio
- svolga le proprie attività con efficacia ed efficienza, assicurando la tracciabilità di azioni e decisioni
- disponga di informazioni contabili e gestionali affidabili.

Affinché il nostro sistema di controllo sia efficace, ciascuna operazione aziendale deve essere corredata da documentazione adeguatamente registrata e conservata, che ci consenta di verificare le ragioni e le caratteristiche dell'operazione e di identificare coloro che l'hanno autorizzata, effettuata, registrata e verificata.

Qualunque sia il vostro livello all'interno dell'organizzazione, siete responsabili dell'attuazione efficace dei controlli interni, nel rispetto delle regole e dei principi del Codice Etico. Nell'ambito della vostra posizione e responsabilità, dovrete anche contribuire a definire e migliorare il sistema di controllo interno.

Qualora siate dei manager, siete tenuti a partecipare all'attuazione e all'applicazione di un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi efficace, e a coinvolgere i vostri subordinati in questo processo.

In generale, i dipendenti, gli amministratori e i terzi sono tenuti a:

- rispettare le procedure e contribuire al corretto funzionamento del sistema di controllo
- custodire responsabilmente i beni della società utilizzati per l'attività svolta, siano essi materiali (come denaro o altri beni tangibili) o immateriali (come la nostra proprietà intellettuale), senza farne un uso improprio
- essere pienamente disponibili a collaborare e fornire informazioni al Comitato per il Whistleblowing, che può effettuare controlli per verificare il rispetto del Codice Etico.

Il mancato rispetto del sistema di controllo interno nello svolgimento delle proprie mansioni costituisce violazione del Codice Etico.

Gli organi di controllo e vigilanza, il Group Internal Audit Department e le società di revisione incaricate, hanno accesso diretto, totale e incondizionato ai dati del personale, alle attività, alle operazioni, ai documenti, agli archivi e ai beni aziendali nello svolgimento delle proprie attività.

Infine, il sistema di controllo interno è sottoposto a verifiche formali periodiche, i cui risultati sono portati all'attenzione della direzione.

Ciascuna revisione, interna o esterna, contribuisce a garantire che il Gruppo Permasteelisa osservi tutte le regole e gli standard applicabili. Tali attività offrono l'opportunità di verificare il rispetto degli standard di condotta e di migliorare le aree in cui si riscontrano lacune.

RELAZIONI ESTERNE

ONESTÀ, CORRETTEZZA E TRASPARENZA

Le relazioni con gli stakeholder del Gruppo devono fondarsi sui principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza e rispetto reciproco. Onestà e trasparenza sono i principi base per tutte le attività del Gruppo e sono indispensabili alla gestione del business.

RAPPORTI CON I CLIENTI

Il Gruppo mira a soddisfare le esigenze dei clienti, mantenendo alti livelli di qualità, prestazioni e affidabilità. Le esigenze dei clienti devono essere individuate e soddisfatte sfruttando le risorse e le sinergie del Gruppo, attraverso un continuo dialogo costruttivo.

Il Gruppo Permasteelisa mira a garantire sul mercato i più elevati standard qualitativi, dando massima priorità alla qualità del prodotto. L'innovazione e l'eccellenza sono profondamente radicate nella cultura del Gruppo e ci impegniamo a sviluppare infrastrutture affidabili, sostenibili e resilienti. Agiamo in conformità con le normative locali e internazionali vigenti, nonché con i nostri elevati standard.

Offrire un prodotto di qualità è fondamentale per aumentare il coinvolgimento e la soddisfazione dei clienti. Ciò significa garantire l'accuratezza e la correttezza delle comunicazioni,

l'equità e la trasparenza delle trattative commerciali e degli obblighi contrattuali, nonché l'adempimento fedele e diligente dei contratti.

Nella partecipazione a gare d'appalto, il Gruppo valuta attentamente l'idoneità e la fattibilità dei servizi richiesti, con particolare attenzione alle condizioni tecniche ed economiche, rilevando tempestivamente eventuali anomalie riscontrate. La formulazione delle offerte mira a consentire il rispetto di standard qualitativi adeguati, di livelli adeguati di retribuzione e di benefit per i dipendenti, nonché di misure di sicurezza attuali. In tal modo, il Gruppo fornisce informazioni accurate e complete su beni e servizi, e garantisce la veridicità della pubblicità o di altre comunicazioni, in modo che i clienti possano adottare decisioni informate.

RAPPORTI CON I FORNITORI

Il Gruppo ha come obiettivo quello di approvvigionarsi nel mercato di prodotti, attrezzature e servizi di elevato standard qualitativo, alle condizioni più vantaggiose in termini di qualità, prezzo e servizio. La selezione dei fornitori viene effettuata sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente, comprovata da apposita documentazione atta ad accertarne l'attendibilità, l'onorabilità e la professionalità. L'aggiudicazione degli appalti avviene dopo aver confrontato le offerte ricevute, applicando parametri di valutazione oggettivi e uniformi, in base alle esigenze della produzione.

Prima di stipulare un contratto, il Gruppo effettua una due diligence per analizzare le competenze tecnico-professionali e la rispettabilità del potenziale fornitore, al fine di verificare che non tragga profitto e/o non sia coinvolto in pratiche contrarie all'etica, quali lo sfruttamento del lavoro minorile, il lavoro forzato, il riciclaggio di denaro sporco e la corruzione. Un'adeguata due diligence può anche proteggere il Gruppo

dall'eventualità di fare involontariamente affari con società soggette a divieti o sanzioni.

Il presente Codice Etico e la Policy di Compliance per i Fornitori contribuiscono altresì a consentire al Gruppo di conseguire una catena di fornitura responsabile. L'accettazione scritta del Codice Etico da parte dei fornitori è vincolante e costituisce parte integrante del contratto concluso con gli stessi. Il Gruppo promuove pratiche responsabili in tutta la sua catena di fornitura e incoraggia i fornitori ad applicare i medesimi criteri di selezione nella scelta dei subappaltatori. L'obiettivo è promuovere l'osservanza dei principi enunciati nel presente Codice in ogni fase del processo di fornitura.

Il Gruppo ritiene che la violazione dei principi di legalità, correttezza o riservatezza costituisca giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

Non potete ricevere pagamenti o benefici in qualsiasi forma, da qualsiasi persona, per aver compiuto atti che rientrano nei vostri doveri d'ufficio o che sono contrari a tali doveri. Non dovete mai adattare la vostra condotta con l'intenzione di influenzare un soggetto al di fuori del Gruppo, o di esserne influenzati. I pagamenti effettuati a un fornitore devono essere:

- rigorosamente come richiesto dal contratto
- corrisposti esclusivamente all'ente aggiudicatario

- versati esclusivamente su un conto presso una banca all'interno del paese di esecuzione del contratto.

Chiunque sia coinvolto nell'attività di approvvigionamento e abbia rapporti diretti o indiretti con un fornitore (legami di parentela fino al terzo grado, contitolarità di una società, ecc.) devono astenersi dall'assumere decisioni relative al fornitore, rimettendo ogni valutazione al proprio superiore gerarchico e informandone il Group Internal Audit Department.

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E LE AUTORITÀ PUBBLICHE

I rapporti del Gruppo con i governi locali e nazionali, con l'UE e con le pubbliche amministrazioni internazionali, e ogni altro rapporto di natura pubblica, devono essere improntati alla più rigorosa osservanza delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutti gli ordinamenti in cui opera, nonché ai principi generali di correttezza e lealtà.

Di seguito sono elencati alcuni esempi di relazioni di natura pubblica tipiche della nostra attività:

- gestione di rapporti con le autorità pubbliche, le amministrazioni locali e gli organismi di regolamentazione e/o vigilanza
- ottenimento di licenze e permessi per progetti e lavori e relative ispezioni
- supporto alle autorità pubbliche competenti durante le verifiche/ispezioni in materia di sicurezza e igiene sul lavoro, e mitigazione dei possibili rischi che queste possono evidenziare
- supporto agli audit/ispezioni in materia di previdenza sociale condotti dalle autorità competenti (e la relativa attività di conformità).

Il Gruppo si impegna a rispettare integralmente e scrupolosamente le regole stabilite dalle autorità pubbliche di vigilanza per il rispetto della normativa vigente applicabile, fornendo la massima collaborazione e trasparenza. Il Gruppo si impegna a non negare, occultare o ritardare alcuna informazione/comunicazione che possa essere richiesta dalle autorità pubbliche di vigilanza, anche nell'esercizio delle proprie funzioni ispettive, e a collaborare attivamente nel corso delle procedure di indagine.

Qualsiasi interazione tra il Gruppo e la pubblica amministrazione e/o autorità pubbliche è gestita da personale autorizzato sulla base dei principi di legalità, integrità, trasparenza, collaborazione e non-interferenza, in conformità al ruolo ricoperto da ciascuna delle parti e nel rispetto delle normative applicabili.

È vietata qualsiasi condotta fraudolenta (omissioni, false dichiarazioni, ecc.) nei confronti della pubblica amministrazione o delle autorità pubbliche, allo scopo di ottenere informazioni indebite o di compromettere la reputazione di membri del Gruppo, di terzi o di concorrenti, ovvero l'immagine del Gruppo.

RAPPORTI CON LE COMUNITÀ LOCALI

Il Gruppo riconosce l'importanza di stabilire relazioni e partnership con le comunità in cui opera, con l'obiettivo di costruire valori condivisi che perdurino nel tempo.

Il Gruppo si impegna a collaborare con le comunità, le organizzazioni locali e i promotori dello sviluppo per incoraggiare una crescita locale autonoma, duratura e sostenibile, attraverso le attività commerciali tipiche e attraverso progetti locali che promuovono una migliore qualità della vita e uno sviluppo socio-economico sostenibile. Vengono utilizzate forme di consultazione continue e trasparenti per tenere informate le comunità locali sulle attività del Gruppo e garantire che le loro aspettative vengano

prese in considerazione.

Il Gruppo incentiva l'assunzione di lavoratori locali, subappaltatori e altri fornitori nelle aree in cui opera, al fine di contribuire all'economia locale e sostenere e coinvolgere la comunità. I rapporti con le comunità sono ulteriormente rafforzati da donazioni per opere o eventi che sostengono la crescita del territorio. Tali donazioni sono oggetto di verifica per garantire l'integrità e la rispettabilità dei destinatari e la coerenza delle iniziative con il presente Codice Etico.

Il Gruppo riconosce altresì la propria responsabilità morale nel contribuire al miglioramento continuo delle comunità

locali, attraverso la promozione di iniziative culturali e sportive o donazioni con particolare attenzione ai giovani, agli anziani e alle persone svantaggiate.

In sintesi, il Gruppo promuove la responsabilità sociale d'impresa attraverso un complesso di scelte e strategie che, nel rispetto della società e delle legittime aspettative degli stakeholder, aumentano altresì il valore economico del Gruppo.

ATTIVITÀ POLITICHE E RELIGIOSE

Il Gruppo non supporta manifestazioni o iniziative che abbiano un fine esclusivamente o prevalentemente politico o religioso. In particolare, è vietato fornire contributi di qualsiasi tipo, direttamente o indirettamente, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche, nonché ai loro rappresentanti o candidati.

Dovreste riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento ad attività politiche o religiose avviene su base personale, nel vostro tempo libero, a vostre spese e nel rispetto delle leggi.

Non è consentito svolgere attività politiche - escluse quelle sindacali - durante l'orario di lavoro. Quando si esprimono opinioni politiche, è necessario chiarire che queste sono strettamente personali e non rappresentano l'opinione e l'orientamento del Gruppo.



ETICA NEGLI AFFARI

In qualità di deciso sostenitore dei principi etici, il Gruppo vieta qualsiasi forma di corruzione, impegnandosi a competere lealmente, nel rispetto delle leggi locali applicabili caso per caso.

ANTICORRUZIONE

La corruzione e la concussione continuano a essere questioni rilevanti nel commercio mondiale, nonostante i molti sforzi dedicati a prevenirle. Tali problematiche sono estremamente pregiudizievoli quando si verificano e possono (*inter alia*):

- sottrarre denaro e altre risorse a chi ne ha più bisogno
- ostacolare lo sviluppo economico e sociale
- danneggiare l'attività, non da ultimo aumentando il costo di beni e servizi.

Le tangenti possono includere pagamenti in contanti, omaggi, favori, qualsiasi oggetto o servizio di valore, o qualsiasi altra utilità o vantaggio finanziario. La corruzione può verificarsi quando chiunque autorizza, offre, sollecita, dà, riceve o accetta qualsiasi utilità, o qualsiasi vantaggio finanziario o di altro tipo, in cambio di un trattamento di favore o di un'esecuzione impropria di una funzione o di un'attività da parte di una società, di un'autorità pubblica, di un funzionario, di un dipendente o di un privato.

La maggior parte dei Paesi ha in atto leggi che vietano la corruzione. Molte di queste leggi si applicano anche quando la condotta illecita è commessa al di fuori dei confini nazionali e/o da cittadini di altri Paesi, come ad esempio il *Bribery Act* 2010 del Regno Unito, il Decreto Legislativo n. 231/2001 e il *Foreign Corrupt Practices Act* 1977 degli Stati Uniti.

Di norma, la violazione delle leggi anticorruzione comporta sanzioni penali, tra cui multe ingenti e pene detentive.

La nostra posizione in materia di corruzione è semplice: conduciamo la nostra attività in conformità con i più elevati standard legali ed etici. Non saremo parte di alcuna forma di corruzione o concussione. Tali azioni danneggerebbero la nostra reputazione ed esporrebbero noi, e i nostri dipendenti e rappresentanti, al rischio di sanzioni pecuniarie e detentive. Adottiamo un approccio di tolleranza zero nei confronti della corruzione e della concussione da parte del nostro personale e dei nostri rappresentanti terzi.

Nella nostra attività, dobbiamo prestare particolare attenzione a:

- doni e ospitalità
- interazioni con funzionari pubblici stranieri
- provvigioni

- pagamenti agevolativi e dazioni a funzionari locali, anche se questi possono essere considerati abituali in determinati paesi in cui operiamo
- utilizzo di agenti e intermediari, ad esempio terzi incaricati di fornire servizi per il Gruppo o per conto dello stesso, o di rappresentare i nostri interessi.

Tra l'altro, dobbiamo:

- evitare di pagare o ricevere tangenti direttamente, ad esempio da o nei confronti di un'altra parte commerciale, un cliente, un rappresentante del cliente o un dipendente o funzionario pubblico
- non pagare tangenti indirettamente, ad esempio tramite un agente o un intermediario, o a favore di un ente di beneficenza o di una causa politica
- tenere libri e registri accurati in modo che i pagamenti siano descritti correttamente e non vengano utilizzati per scopi illeciti
- condurre un'adeguata due diligence su agenti, intermediari, organizzazioni partner e altre parti contrattuali chiave
- rispettare le nostre policy, compresa la partecipazione a tutti i corsi di formazione richiesti
- dichiarare e, se necessario, richiedere l'approvazione per tutti gli doni e l'ospitalità offerti o ricevuti, come stabilito nella nostra Policy Anticorruzione e nelle Linee Guida su Doni e altre Liberalità
- non solo evitare la corruzione, ma anche tutelare la nostra reputazione, evitando l'apparenza della corruzione, ad esempio in relazione a doni e ospitalità, o a donazioni caritatevoli e politiche
- segnalare se scopriamo comportamenti corruttivi o comunque impropri in relazione alla nostra attività: questo può avvenire in forma anonima o contattando il diretto responsabile.

La nostra Policy Anticorruzione illustra in modo più dettagliato gli standard a cui ci atteniamo, e ciò che ci aspettiamo dal nostro personale, comprese le modalità di segnalazione di una problematica. È accompagnata da policy separate concernenti le principali aree di rischio in materia di doni e ospitalità, uso di agenti e intermediari e donazioni di beneficenza e politiche.

OMAGGI, DONI E SPONSORIZZAZIONI

Omaggi, doni e sponsorizzazioni possono essere fatti o ricevuti se:

- rientrano nel contesto di atti di cortesia commerciale
- non compromettono l'integrità e/o la reputazione di una delle parti
- un osservatore imparziale non possa interpretarli come finalizzati all'istituzione di un obbligo di gratitudine o all'acquisizione di un vantaggio improprio.

Gli omaggi ai clienti, effettivi e potenziali (ad esempio, gli omaggi in occasione di festività) sono consentiti a condizione che:

- siano di valore ragionevole e di natura appropriata
- siano conformi alle leggi locali

- sia usanza tradizionale del Paese fare regali.

Gli omaggi non sono ammessi se possono influenzare - o apparire come un tentativo di influenzare - un cliente a fare scelte a favore del Gruppo che potrebbero causare danni alla sua azienda.

Le attività di sponsorizzazione e tutti gli eventi o programmi sostenuti dalla società devono essere conformi alla missione e alle priorità del Gruppo Permasteelisa.

Le regole dettagliate e i principi di comportamento che ogni membro del Gruppo deve seguire nella gestione del processo relativo a omaggi, atti di liberalità e sponsorizzazioni, nonché di altre forme di intrattenimento e delle relative spese di rappresentanza, sono contenute nelle Linee Guida su Doni e altre Liberalità.

CONFLITTO DI INTERESSE

Il Gruppo riconosce e rispetta il vostro diritto a partecipare a investimenti, attività commerciali o di altro tipo non legate al Gruppo, a condizione che tali attività siano consentite dalla legge, compatibili e non in conflitto con i vostri obblighi nei confronti del Gruppo. A tal fine, in linea con i nostri principi di correttezza e trasparenza:

- siete tenuti a evitare qualsiasi conflitto di interessi tra le vostre attività economiche personali e familiari e le vostre mansioni all'interno del Gruppo
- dovete segnalare situazioni e attività specifiche in cui voi e i vostri familiari stretti, per quanto a voi noto, detenete interessi economici e finanziari (come titolari o soci), ruoli aziendali (di amministrazione o vigilanza) o ruoli manageriali presso società di:
 - fornitori
 - clienti
 - concorrenti
 - terzi appaltatori
 - società controllanti o controllate da una delle suddette società.

Per "familiari stretti" si intendono i parenti e gli affini di secondo grado, il coniuge o il convivente.

Il conflitto di interesse sussiste ogniqualvolta si verifichi un contrasto tra gli interessi del Gruppo e quelli personali di un membro del Gruppo. Di seguito sono elencati alcuni esempi di conflitti di interesse:

- l'esistenza - palese od occulta, diretta o indiretta - di interessi economici o finanziari che voi o i vostri familiari avete nelle attività di fornitori, clienti e concorrenti

- lo sfruttamento della propria posizione per interessi personali, anche solo potenzialmente in contrasto con quelli del Gruppo
- l'utilizzo di informazioni acquisite nel corso della propria attività a proprio o altrui vantaggio, in contrasto con gli interessi del Gruppo
- lo svolgimento di attività lavorative di qualsiasi tipo (prestazioni d'opera o prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o terzi, in contrasto con gli interessi del Gruppo
- la stipula, il perfezionamento o l'avvio di trattative e/o contratti in cui l'altra parte contraente sia:
 - uno dei vostri familiari o partner
 - un ente in cui voi, i vostri familiari o partner avete una partecipazione.

Il Gruppo deve evitare situazioni in cui le parti coinvolte nelle operazioni si trovino in situazione di conflitto di interesse, o appaiano essere tali. Non è consentito approfittare personalmente di opportunità commerciali di cui si è venuti a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie mansioni all'interno del Gruppo.

Tutte le operazioni tra il Gruppo e i terzi devono avvenire secondo etica e nel rispetto della legge. La corruzione, i favoritismi illeciti, la collusione e i tentativi di ricevere vantaggi personali per voi stessi o per altri sono vietati.

Come richiesto dalla Policy sui Conflitti di Interesse, è necessario informare il proprio diretto responsabile e il Group Internal Audit Department:

- prima di accettare un incarico di consulenza, gestione, amministrazione o altro a favore di un altro soggetto,

potenzialmente in grado di generare un conflitto di interessi

- qualora riteniate di trovarvi in una posizione di conflitto di interessi
- qualora siate a conoscenza della circostanza che altri dipendenti sono coinvolti in situazioni di conflitto di interessi.

Non dovete mettervi in situazioni in cui le vostre decisioni aziendali possano essere o apparire influenzate da interessi o amicizie personali o familiari. Dovete seguire gli interessi del Gruppo ed evitare qualsiasi azione o apparenza che metta le vostre esigenze personali davanti a quelle del Gruppo.

Al fine di eliminare qualsiasi percezione di rischio legato a conflitto di interesse, favoritismo e/o nepotismo, vi sarà richiesto di rivelare eventuali relazioni sul posto di lavoro.

ORGANIZZAZIONI E INDIVIDUI CRIMINALI

È vietato interagire con organizzazioni o individui criminali.

Dovete astenervi da comportamenti che potrebbero coinvolgervi in azioni criminali (sia individuali che nell'ambito di organizzazioni). Ad esempio, non dovete entrare in contatto con fornitori o clienti che siano parte di criminalità organizzata, né contribuire ad azioni illegali.

LOTTA AL RICICLAGGIO

Il riciclaggio consiste nelle attività destinate a far apparire legittimi i capitali di origine illecita (il cosiddetto denaro sporco).

Il Gruppo si impegna a rispettare tutte le norme e le disposizioni, tanto nazionali quanto internazionali, in materia di antiriciclaggio.

Il Gruppo dispone di procedure per prevenire il riciclaggio di denaro e rispettare gli obblighi di segnalazione

antiriciclaggio. Si impegna ad avere rapporti solo con partner commerciali che abbiano scopi commerciali legittimi e che utilizzino fondi legittimi. A tal fine, i membri e i collaboratori del Gruppo non devono ricevere o accettare la promessa di pagamenti in contanti, o correre il rischio di essere coinvolti nel riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali. Nell'ambito delle loro mansioni, i membri del Gruppo sono tenuti a valutare l'integrità morale, la reputazione e il buon nome di potenziali fornitori e partner, prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con loro.

CONCORRENZA LIBERA E LEALE

Il Gruppo riconosce che la concorrenza libera e leale in un'economia di mercato è un fattore determinante per la crescita e il miglioramento continuo. La concorrenza libera e leale deve essere rispettata e riflessa tanto nell'offerta di prodotti e servizi di qualità, quanto nella gestione dei rapporti con i fornitori.

Il Gruppo si impegna a rispettare le norme che tutelano la concorrenza e a collaborare con le autorità di regolamentazione del mercato in ogni ordinamento. Ciò comporta il pieno rispetto dei principi di concorrenza leale e l'astensione da comportamenti collusivi e illegali. In tale contesto, il Gruppo vieta espressamente:

- la raccolta/l'utilizzo di informazioni sui concorrenti (ad esempio, attività, metodi di produzione, tecnologie)

effettuata in modo illecito o contrario a principi etici (ad esempio, furto, corruzione, false dichiarazioni, spionaggio informatico)

- eventuali pratiche collusive adottate con i concorrenti, ad esempio in relazione:
 - all'attribuzione di quote di mercato
 - alla definizione di strategie commerciali, con particolare riferimento a prezzi, quantità di produzione, mercati di azione, partecipazione a gare d'appalto e boicottaggi collettivi di specifiche società.

A tutti i membri del Gruppo è vietato intraprendere qualsiasi attività che possa arrecare danno alla concorrenza leale.

COMMERCIO INTERNAZIONALE

Il Gruppo rispetta tutte le leggi e i regolamenti in vigore, compresi quelli relativi ai dazi doganali, l'etichettatura del paese di origine, le imposte e tasse di importazione/esportazione, nel momento in cui le merci, i servizi, il software o la tecnologia vengono trasferiti da un paese all'altro.

Per quanto riguarda il commercio internazionale, il Gruppo rispetta le leggi e i regolamenti in materia di sanzioni internazionali relative alle restrizioni agli affari con:

- paesi sanzionati
- suddivisioni politiche dei paesi sanzionati
- persone, società o enti, compresi rappresentanti e agenti, domiciliati in Paesi sottoposti a sanzioni o che figurano in elenchi di sanzioni nazionali o internazionali.

I governi e le organizzazioni internazionali, quali le Nazioni Unite, impongono sanzioni a Paesi e persone per fare pressione affinché modifichino policy o pratiche ritenute dannose per la pace e la sicurezza internazionale. Il Gruppo si impegna a non effettuare operazioni commerciali con Paesi o persone sottoposte a sanzioni in relazione alle aree applicabili alle sue attività. Ciò include la verifica di tutte le potenziali controparti e la richiesta dello stesso grado di diligenza ai partner contrattuali.



RISPETTO SUL POSTO DI LAVORO

Il nostro personale rappresenta il cuore della nostra attività. Il rispetto per gli altri è alla base della creazione di un ambiente di lavoro diversificato che favorisca la creatività, la collaborazione e il successo.

DIRITTI UMANI

Nelle sue attività internazionali e nella collaborazione con i partner commerciali, il Gruppo promuove la tutela dei diritti umani, come sancito dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite.

Tali diritti sono universali e sono considerati inalienabili. Essi costituiscono la base di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra e tutela dei diritti civili, politici, sociali, economici e culturali, nonché dei cosiddetti diritti di terza generazione (autodeterminazione, pace, sviluppo e tutela dell'ambiente).

Nel pieno rispetto della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e delle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, il Gruppo:

- si oppone e proibisce qualsiasi tipo di discriminazione, sfruttamento dei minori o lavoro forzato
- promuove la libertà, la dignità, l'uguaglianza, la privacy e la salute dei lavoratori, nel rispetto delle leggi locali ovunque operi.

Il Gruppo si impegna a supportare la libertà di associazione (il diritto dei lavoratori di associarsi, se consentito dalla normativa locale) e il diritto alla contrattazione collettiva, nel rispetto della normativa locale.

IMPARZIALITÀ, PARI OPPORTUNITÀ, DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Il Gruppo Permasteelisa si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui tutti i dipendenti, i consulenti e i collaboratori siano trattati con dignità e rispetto.

Il Gruppo si impegna a promuovere le pari opportunità e non tollererà alcuna discriminazione basata sulla razza, origine nazionale o etnica, stato di famiglia, colore della pelle, luogo di provenienza, credo religioso, età, sesso, disabilità fisica, disabilità mentale, stato civile o orientamento sessuale.

In particolare, non tollererà sul posto di lavoro alcuna forma di molestia sessuale, razziale, etnica o di altro tipo, comprese le molestie basate sulla disabilità. Qualora venissero riscontrati casi di molestie, verranno adottati provvedimenti disciplinari adeguati.

Per promuovere le pari opportunità e rimuovere qualsiasi percezione di rischio legato a conflitti di interesse, favoritismo e/o nepotismo tra un dipendente e un parente, il Gruppo chiederà ai dipendenti di rivelare le relazioni sul posto di lavoro.

SELEZIONE E ASSUNZIONE

Il Gruppo si impegna a garantire l'equità e le pari opportunità nella selezione e nell'assunzione del personale. È vietata qualsiasi forma di discriminazione illecita nei confronti di qualsiasi dipendente o candidato all'impiego.

Le decisioni relative all'assunzione vengono prese senza considerare la razza, il colore della pelle, la religione, la nazionalità o l'origine etnica, la discendenza, l'età, la disabilità, il sesso, l'eventuale stato di gravidanza, lo stato civile, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, l'espressione di convinzioni politiche o personali, l'appartenenza sindacale o qualsiasi altra caratteristica protetta dalle leggi e dai regolamenti locali.

Questi principi valgono per tutte le decisioni di impiego quindi anche per l'assunzione, la formazione, la valutazione, la promozione e eventuali premi.

Il Gruppo ha in atto politiche rigorose in relazione alla selezione e all'assunzione di personale della Pubblica Amministrazione o da società controllate dalla Pubblica Amministrazione o loro parenti, in particolare di persone che possono aver partecipato attivamente ad attività che coinvolgano una società del Gruppo (ad esempio, trattative d'affari, ispezioni, controlli, concessione di permessi).

I rapporti di lavoro sono formalizzati tramite contratti. Non è consentito alcun tipo di lavoro irregolare.

ATTENZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Il Gruppo riconosce la centralità del personale e l'importanza di creare e mantenere con esso relazioni basate sulla lealtà e sul rispetto reciproco, mettendo a disposizione dei propri collaboratori adeguati strumenti e opportunità di crescita professionale.

Il Gruppo promuove inoltre il rispetto dell'integrità psico-fisica e culturale della persona, garantendo condizioni di

lavoro rispettose della dignità umana e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

I rapporti tra i dipendenti del Gruppo sono improntati ai principi di civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone.

ANTIDISCRIMINAZIONE, MOLESTIE E BULLISMO

Il Gruppo si impegna a offrire un ambiente di lavoro esente da discriminazione, molestie, bullismo, compreso qualsiasi comportamento offensivo o irrispettoso.

Il Gruppo non tollera alcun tipo di violenza, sia essa esplicita, implicita, fisica o mentale, bullismo o molestie. La violenza comprende comportamenti di minaccia, intimidazione fisica, coercizione e atti di violenza fisica. Le molestie possono essere condotte verbali, visive, fisiche oppure altri comportamenti indesiderati atti a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo o ostile.

Il Gruppo non tollera molestie sessuali di qualsivoglia tipo nei confronti dei dipendenti, inclusi contatti indesiderati, linguaggio volgare o di natura sessuale e violenza sessuale.

Indipendentemente dal luogo in cui opera il Gruppo, i dipendenti sono tenuti a trattarsi con rispetto e dignità e a rivelare se sono stati vittime di azioni discriminatorie, molestie o bullismo. Il Gruppo non tollererà ritorsioni contro chiunque abbia segnalato in buona fede molestie, bullismo o altri atti discriminatori.

COMPORAMENTI VIETATI SUL LAVORO

I seguenti comportamenti sono rigorosamente vietati:

- presentarsi al lavoro in stato di ebbrezza o sotto l'effetto di droghe illegali
- utilizzare, possedere, produrre, vendere o distribuire droghe illegali sul luogo di lavoro del Gruppo, o durante le attività del Gruppo.

Il Gruppo disincentiva l'abuso di alcol e l'uso di droghe illegali da parte dei dipendenti, anche al di fuori dell'orario di lavoro.

Il Gruppo si impegna a garantire la sicurezza e la salute dei propri dipendenti attraverso:

- il divieto espresso di portare armi, vere o finte, sul luogo di lavoro
- la garanzia del rispetto dei divieti di fumo, previsti dalla legge, nei luoghi in cui il fumo può mettere a rischio la sicurezza delle persone e la salute dell'ambiente.



SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

La salute e il benessere delle persone, la sicurezza dell'ambiente di lavoro e dei nostri prodotti sono obiettivi prioritari del Gruppo e ispirano tutte le azioni nei confronti dei dipendenti, fornitori, clienti, partner, subappaltatori e terzi coinvolti nelle attività aziendali.

Il Gruppo pone grande impegno nel fornire ambienti di lavoro, servizi e progetti pienamente conformi ai requisiti delle vigenti normative. Tale impegno è adottato in ogni settore di attività aziendale e in ogni fase di esecuzione del progetto, dall'ingegneria, all'approvvigionamento, sino alle attività di cantiere.

Il Gruppo è impegnato a prevenire incidenti e infortuni. Non è considerato accettabile alcun tipo di infortunio. Gli infortuni non sono una parte inevitabile dello svolgimento dell'attività

d'impresa. Crediamo fermamente che gli incidenti e gli infortuni non siano necessari e possano essere evitati.

Nell'ambito del Gruppo, miriamo a stabilire e mantenere standard di salute, sicurezza e performance ambientale al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti sul lavoro e di tutti coloro che potrebbero essere coinvolti dalle nostre attività operative.

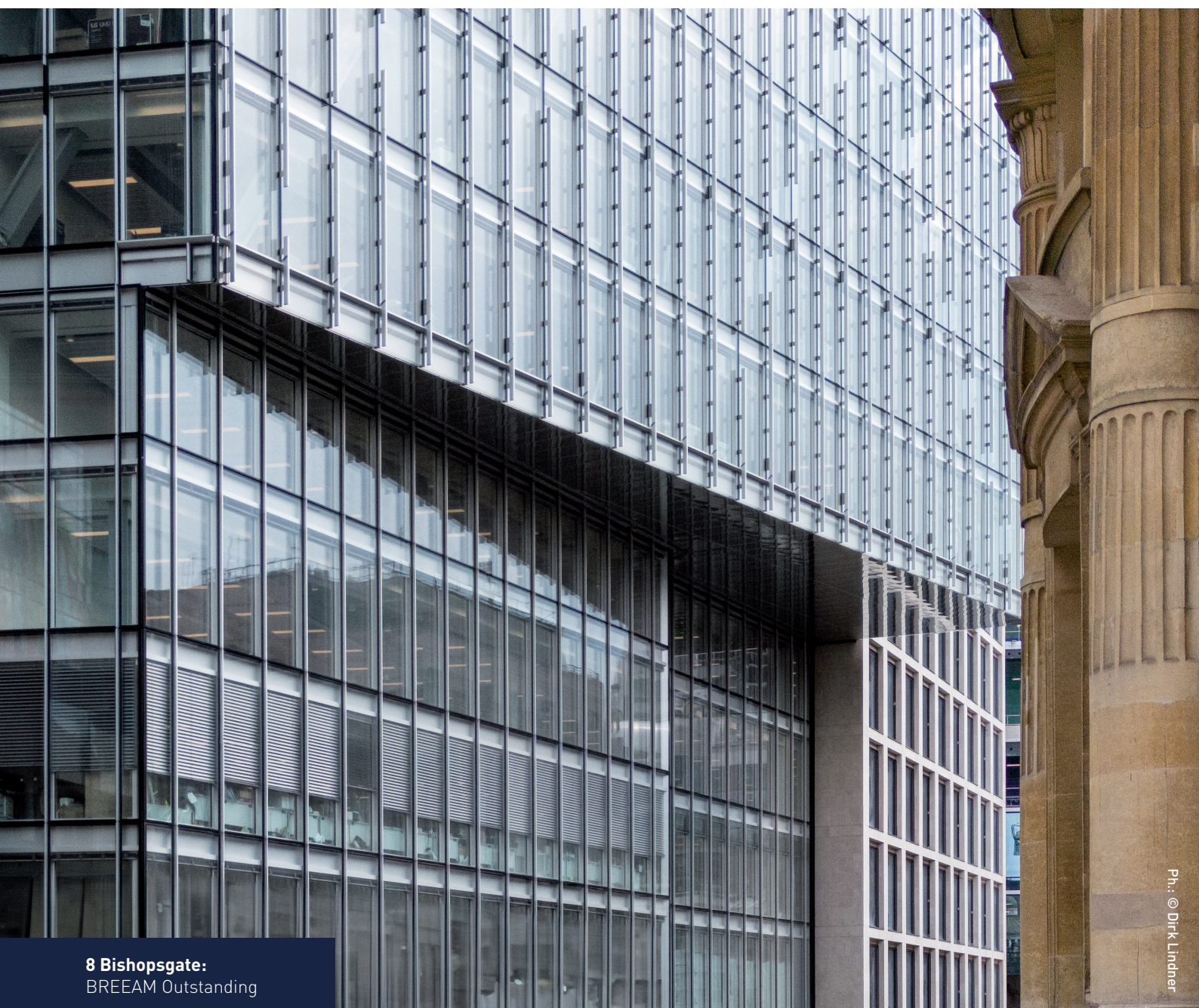
Le attività devono essere svolte nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle regole amministrative riguardanti la salute e la sicurezza del posto di lavoro in vigore nei Paesi in cui opera il Gruppo.



AMBIENTE

L'ambiente è un bene primario e deve essere salvaguardato. Il Gruppo si impegna a rispettare tutte le normative vigenti in materia di tutela e conservazione dell'ambiente, nonché a promuovere l'uso sostenibile delle risorse.

In linea con la sua visione di azienda sostenibile, il Gruppo si impegna a soddisfare e rispettare tutti i requisiti normativi in tutte le sue attività. Le leggi, i regolamenti e le politiche aziendali in materia di ambiente, sicurezza e salute sono fondamentali ai fini delle modalità secondo cui il Gruppo conduce le proprie attività.



8 Bishopsgate:
BREEAM Outstanding

Ph.: © Dirk Lindner

TUTELA DEL PATRIMONIO DEL GRUPPO

TRASPARENZA SULLA CONTABILITÀ

Dobbiamo garantire che la nostra contabilità sia basata sulla veridicità, accuratezza e completezza delle informazioni sottostanti.

Nella misura in cui sia rilevante per il vostro ruolo, dovete assicurarvi che le vicende di gestione siano correttamente e tempestivamente rappresentate nella contabilità. Ogni operazione o transazione di qualsiasi tipo deve essere supportata da documentazione verificabile, legale, coerente, ragionevole e che ci consenta di:

- ricostruire l'operazione di contabilità
- ripercorrere il processo decisionale
- individuare le relative autorizzazioni e adempimenti.

È necessario:

- garantire che la documentazione di supporto sia facilmente accessibile e organizzata secondo criteri logici, e conformemente alle disposizioni e procedure aziendali

- disporre di un'adeguata documentazione di supporto per ogni tipo di pagamento effettuato per conto del Gruppo
- utilizzare i fondi aziendali solo previa autorizzazione
- garantire che tutti i fondi detenuti per conto del Gruppo, compresi quelli esteri, siano riportati nei registri contabili ufficiali.

Le informazioni che confluiscono nelle relazioni periodiche e/o nei bilanci, siano esse generali o dettagliate, devono sempre essere trasparenti, corrette, complete ed accurate. Chiunque venga a conoscenza di omissioni, falsi, o negligenza nelle informazioni societarie o nei documenti di supporto deve segnalarlo al proprio diretto responsabile (nel caso di un dipendente) o al contatto interno (in caso di terzi).

TUTELA DEL PATRIMONIO DEL GRUPPO E RISERVATEZZA

Il Gruppo investe considerevoli risorse per sviluppare, mantenere e migliorare i beni aziendali. Siete direttamente e personalmente responsabili dei beni e delle risorse che vi sono stati assegnati o con cui siete entrati in contatto per lo svolgimento della vostra attività, siano essi materiali, ad esempio:

- attrezzature
- rimanenze
- terreni
- edifici
- installazioni
- fondi aziendali;

o immateriali, ad esempio:

- proprietà intellettuale (ad esempio, relativa ai prodotti della società)
- informazioni riservate e/o know-how
- il nome e la reputazione del Gruppo.

È necessario:

- utilizzare i beni aziendali conformemente alle relative policy aziendali, osservando le misure di sicurezza volte a prevenire l'uso non autorizzato, il furto, l'abuso, il sabotaggio, la perdita o il danneggiamento degli stessi
- evitare un uso improprio dei beni aziendali che possa causare danni, ridurre l'efficienza o essere in contrasto con gli interessi del Gruppo
- garantire la riservatezza delle informazioni relative al Gruppo o ai suoi partner commerciali ed evitarne la divulgazione a terzi
- rispettare le norme di sicurezza aziendali, per evitare di compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, non usare un linguaggio scortese o poco professionale e non esprimere commenti inappropriati che possano offendere e/o danneggiare l'immagine della società
- salvaguardare e non rivelare le password personali a terzi non autorizzati.

I principi di cui sopra si applicano inoltre a chiunque lavori in nome e per conto del Gruppo e utilizzi attrezzature, risorse o beni aziendali.

Le informazioni e le conoscenze riservate di proprietà del Gruppo (non solo la proprietà intellettuale e i segreti commerciali, ma anche le informazioni sullo sviluppo di prodotti, sui prezzi, sui clienti, sui partner commerciali e sull'andamento del business) non devono essere acquisite, utilizzate o divulgate fatta eccezione per le persone autorizzate. La regola vale anche quando un dipendente o un consulente non lavora più per il Gruppo.

Tutte le informazioni interne ottenute nello svolgimento del lavoro devono essere trattate con riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Tutte le informazioni e altri beni prodotti nel corso del rapporto di lavoro sono di proprietà del Gruppo.

PROPRIETÀ INTELLETTUALE

La proprietà intellettuale è uno dei beni più preziosi del Gruppo. Ai terzi non è consentito l'uso della proprietà intellettuale del Gruppo senza l'autorizzazione scritta della società. La proprietà intellettuale creata da dipendenti del Gruppo, nello svolgimento dell'attività d'impresa del Gruppo, appartiene al Gruppo nei limiti previsti dalla normativa in materia, indipendentemente dal luogo di lavoro o dal fatto che sia creata durante o al di fuori dell'orario lavorativo.

Siete tenuti a individuare e segnalare qualsiasi violazione, anche potenziale, della proprietà intellettuale del Gruppo, sempre in considerazione e nel rispetto dei diritti di proprietà di terzi.

I MEDIA E LE RELAZIONI ESTERNE

I rapporti tra il Gruppo e i Media, nonché le comunicazioni generali con gli stakeholder esterni, sono gestiti da dipendenti designati ad hoc, in linea con la politica di comunicazione del Gruppo.

Prima di fornire informazioni ai rappresentanti dei media o a vari interlocutori esterni, è necessario informare i colleghi responsabili di questo settore e ottenere la loro approvazione. I Media hanno un ruolo fondamentale nel fornire informazioni agli investitori e al pubblico in generale, e il Gruppo collabora pienamente e senza discriminazioni con tutte le forme di stampa, nel rispetto delle esigenze aziendali e dei ruoli di ciascuna parte, al fine di fornire le informazioni in maniera tempestiva, accurata e trasparente.

La pubblicazione di informazioni su siti di social media come Facebook e LinkedIn viene equiparata a relazioni con terzi. A tal fine, il Gruppo mira a creare standard e aspettative per un uso responsabile dei social network in relazione alle attività

lavorative. È importante riflettere attentamente prima di pubblicare contenuti, al fine di proteggere la reputazione del Gruppo e le informazioni aziendali. In particolare, è vietato:

- condividere informazioni non pubbliche concernenti il Gruppo, le sue attività, i suoi clienti o partner commerciali
- pubblicare sui social media foto che ritraggono attività nei cantieri o che rivelano metodi di lavoro, informazioni sui clienti o foto di documenti interni
- pubblicare contenuti irrispettosi, molesti o discriminatori in qualsiasi messaggio o post relativo al Gruppo, ai suoi membri, alle sue attività, ai suoi clienti o partner commerciali
- pubblicare contenuti irrispettosi, molesti o discriminatori in qualsiasi messaggio o post. In qualità di dipendenti, il vostro comportamento può essere associato al Gruppo e influire sulla sua reputazione.

PROTEZIONE DEI DATI

Il Gruppo riconosce il diritto alla riservatezza dei dati personali ottenuti nello svolgimento della propria attività d'impresa. A tal fine, utilizziamo soluzioni tecniche e organizzative per assicurare che i dati siano trattati nel rispetto delle leggi di ciascun paese in cui operiamo.

La protezione dei dati e altri elementi ad essi associati è garantita dall'uso di adeguate misure di sicurezza, poi adattate al tipo di dati (personali, particolari o giuridici) e allo scopo per il quale sono utilizzati.

I dati personali sono trattati e trasferiti sulla base dei seguenti criteri:

- che siano ottenuti in modo corretto e legittimo
- che siano trattati solo per finalità limitate o dichiarate
- che siano adeguati, rilevanti e non eccessivi
- che siano accurati e, laddove necessario, aggiornati
- che non siano conservati più a lungo del necessario
- che siano trattati nel rispetto delle leggi vigenti
- che siano conservati in modo sicuro, conformemente ai requisiti organizzativi, personali, fisici e tecnici.

Il Gruppo si impegna altresì ad adottare misure di sicurezza preventive per le banche dati in cui vengono raccolti e conservati i dati personali, al fine di evitare il rischio di distruzione, perdita o accesso non autorizzato.

A tal proposito, i membri del Gruppo dovranno:

- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per finalità direttamente connesse alle funzioni e alle responsabilità ricoperte
- acquisire e trattare i dati in conformità a quanto definito negli specifici documenti normativi, e conservarli in modo da impedire che persone non autorizzate ne vengano a conoscenza
- rappresentare e ordinare i dati in modo tale che i soggetti autorizzati ad accedervi possano facilmente ottenere un quadro il più possibile accurato, completo e veritiero.

