



Codice Etico

Andros Italia

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Solo Italia S.r.l. il 21/03/2023

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Dolcissimo S.r.l. il 21/03/2023

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Fattoria Scaldasole S.r.l. il 21/03/2023

Approvato dall'Amministratore Unico di Italfinand S.r.l. il 16/05/2023

Sommario

| | |
|--|-----------|
| PREMESSA..... | 4 |
| Introduzione..... | 4 |
| Code de Conduite Anticorruption della Società Andros..... | 5 |
| Missione | 7 |
| Destinatari..... | 7 |
| Struttura del Codice Etico | 8 |
| PARTE PRIMA: Principi etici generali | 9 |
| PARTE SECONDA: Codice di Comportamento | 13 |
| Rapporti con gli Organi Sociali..... | 13 |
| Rapporti con i dipendenti | 13 |
| Rapporti con i Clienti | 16 |
| Rapporti con i fornitori | 18 |
| Rapporti con la Pubblica Amministrazione..... | 20 |
| Rapporti con altre parti interessate | 20 |
| Sistema di Controllo Interno | 20 |
| Trasparenza della contabilità | 21 |
| Uso dei beni aziendali..... | 21 |
| Sponsorizzazioni..... | 21 |
| PARTE TERZA: Norme e regole di comportamento ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e dalla Loi Sapin II..... | 23 |
| Norme e regole di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione | 23 |
| Norme e regole di comportamento finalizzate alla tutela degli strumenti informatici | 24 |
| Norme e regole di comportamento volte al contrasto alla criminalità organizzata e alla prevenzione dei reati transnazionali..... | 25 |
| Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento | 25 |
| Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati contro l'industria e il commercio..... | 26 |
| Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati societari | 26 |
| Norme e regole di comportamento nei rapporti con soggetti privati | 27 |
| Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei delitti contro la personalità individuale... .. | 27 |
| Norme e regole di comportamento volte alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro..... | 28 |
| Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio | 29 |
| Norme e regole di comportamento volte alla tutela della proprietà industriale ed intellettuale | 29 |
| Norme e regole di comportamento nei rapporti con le Autorità Giudiziarie..... | 30 |
| Norme e regole di comportamento volte alla tutela dell'ambiente..... | 30 |

| | |
|--|-----------|
| Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione del reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare | 31 |
| Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei delitti di razzismo e xenofobia | 31 |
| Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati tributari..... | 31 |
| Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei delitti di contrabbando | 32 |
| PARTE QUARTA: Disposizioni attuative | 33 |
| Modalità di diffusione del Codice Etico | 33 |
| Gestione ed applicazione del Codice Etico..... | 33 |
| Sistema sanzionatorio | 34 |

PREMESSA

Introduzione

Il presente Codice Etico di Gruppo (di seguito anche il “Codice” o “Codice Etico”) è uno strumento di autoregolamentazione, che raccoglie e proietta nel futuro i valori, gli impegni e le responsabilità di correttezza e trasparenza, che da sempre fanno parte del modo di fare e di pensare delle entità legali italiane che fanno capo alla società Italfinand Srl¹ (di seguito anche le “Società”).

Dotarsi di regole volontarie, chiaramente enunciate e applicate attraverso sistemi di condivisione e di responsabilità, è un’azione fondamentale per custodire e tramandare i principi più solidi e autentici che sono parte naturale del patrimonio aziendale delle Società.

Come strumento al servizio delle persone, il Codice nasce da quei valori che derivano dalle pratiche quotidiane delle Società, con l’obiettivo di individuare i principi di riferimento e ispirare i comportamenti con cui generare valore nell’attività di ogni giorno, nonché stabilire le linee guida generali di condotta a beneficio delle risorse umane che lavorano all’interno delle Società e di qualsiasi soggetto che vi intrattenga rapporti strutturati d’affari.

Il presente Codice Etico si inserisce, altresì, nel sistema di buone pratiche negli affari definite dal socio unico Andros, impresa industriale familiare multi locale a cui le Società appartengono, che definisce i valori e le regole etiche che devono guidare nel quotidiano i comportamenti di tutti i dipendenti delle Società e a cui si rimanda esplicitamente.

Con particolare riferimento alla lotta alla corruzione, il presente Codice Etico richiama esplicitamente il contenuto del **“Code de Conduit Anticorruption” di Andros²** e fa altresì riferimento a principi e valori validi ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 e alla legge anticorruzione francese cd. “Sapin II”.

Con l’approvazione del presente Codice, le Società dichiarano di ispirare la propria attività ai principi in esso contenuti e di non intraprendere, o proseguire, alcun rapporto con chiunque dimostri di non condividerne lo spirito o ne violi i principi e le regole di condotta.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall’art. 6 del D. Lgs. 231/2001 delle singole entità legali.

¹ Il presente Codice si riferisce al Gruppo Italfinand, costituito dalle seguenti società: Italfinand S.r.l. (capogruppo), Solo Italia S.r.l. (detenuta al 100% da Italfinand S.r.l.), Fattoria Scaldasole S.r.l. (detenuta al 100% da Italfinand S.r.l.) e Dolcissimo S.r.l. (detenuta al 100% da Solo Italia S.r.l.).

² Si veda l’Allegato 1

Code de Conduite Anticorruption della Società Andros

(Estratto da Preambule Code de Conduite Andros)

ANDROS è fondata su valori di integrità ed equità, che sono fondamento di ogni azione volta agli obiettivi dell'eccellenza e dello sviluppo permanente del know-how e mantiene un impegno costante per garantire un ambiente di lavoro etico, responsabile e rispettoso per tutti i suoi dipendenti e partner.

Le Società italiane facenti capo a Italfinand Srl rispettano i valori e le regole etiche definite da Andros al fine di guidare il comportamento quotidiano di tutto il personale all'interno delle proprie aziende.

È fondamentale considerare il fermo e inequivocabile impegno nella lotta alla corruzione e al traffico di influenza in tutti i paesi. Qualsiasi comportamento di corruzione o di traffico di influenze è decisamente sanzionato, per gli impatti estremamente negativi sull'immagine del Gruppo e per il rischio di perdita di fiducia di clienti e partner.

La particolare gravità delle suddette infrazioni, nonché il mancato rispetto di quanto previsto dal presente Codice Etico, è soggetto a sanzioni disciplinari previste dal Regolamento interno della società e a sanzioni penali per la Società e la persona che ha commesso il reato. Tutti i dipendenti delle Società sono chiamati a collaborare per questo fine.

In quanto parte della famiglia ANDROS, anche le Società italiane facenti capo a Italfinand Srl rispettano i principi e valori promossi nel 2016 in Francia con la Legge n. 2016-1691 ("Sapin II"), che ha rafforzato i requisiti etici e ha offerto un quadro da seguire per confermare e affermare l'impegno nella lotta alla corruzione e che prevede l'adozione del Codice Anticorruzione di Condotta di Andros, soggetto a regolari aggiornamenti da parte della casa madre francese, al fine di rafforzare gli esempi di comportamenti da evitare e di affinare le regole.

Il presente Codice diviene elemento fondante della nostra identità di impresa e si prefigge di consentire l'identificazione dei comportamenti da evitare e misure da adottare in caso di situazione rischiosa per ANDROS.

Ogni dipendente, quadro o dirigente della società, che si trovi in Francia o all'estero a confrontarsi con pratiche di corruzione o traffico di influenza o che nutra dubbi sulla legalità di determinate pratiche è invitato a contattare il proprio superiore, la direzione generale o legale o il responsabile della conformità al fine di risolvere al meglio ogni difficoltà.



Chacun d'entre nous est un ambassadeur d'ANDROS et doit à ce titre appliquer et diffuser les valeurs du groupe, notamment en étant exemplaire dans l'application de ce Code de conduite.

Nous comptons sur votre engagement !

[Signature F.Delmas]

(Da Code de Coinduite Anti-Corruption et anti-traffic d'influence Andros)

Missione

Il Gruppo Italfinand considera prioritario l'obiettivo della soddisfazione dei clienti, così come il rispetto della legalità, la qualità, la sicurezza alimentare e la responsabilità sociale.

L'attenzione per la natura è il valore fondamentale per le Società che impiegano solo materie prime di qualità e promuovono sostenibilità e il rispetto per l'ambiente.

La responsabilità sociale si traduce nella capacità di integrare ed armonizzare le proprie attività con il rispetto e la tutela degli interessi di tutti i suoi interlocutori, interni ed esterni, con la salvaguardia delle risorse ambientali e la loro conservazione come patrimonio per le future generazioni.

Non ultimo le Società praticano un approccio etico e responsabile al business e allo sviluppo sostenibile del pianeta anche nelle dimensioni economica e sociale, assicurando la corretta gestione delle risorse nel rispetto delle condizioni ambientali e sociali. Gli obiettivi di business devono essere perseguiti ricercando al contempo un effetto positivo sulla società e sull'ambiente circostante: un costante impegno deve essere rivolto a creare valore nel lungo periodo, indirizzando i capitali verso attività che non solo generino un plusvalore economico, ma siano al contempo utili alla società e non siano a carico del sistema ambientale.

Destinatari

Il presente Codice di condotta si applica a tutto il personale del Gruppo Andros e ai suoi agenti, consulenti, distributori, fornitori o altre persone che agiscono per conto di un'entità o del Gruppo Andros, comprese le operazioni condotte da filiali o partner (joint venture).³

Destinatari del Codice Etico sono pertanto:

- a) i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti "soggetti apicali");
- b) i soggetti (cosiddetti "soggetti subordinati") sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei "soggetti apicali" sopra indicati;
- c) i soggetti che collaborano con l'ente in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);
- d) i soggetti che, pur non appartenendo all'ente, operano su mandato o per conto dello stesso (quali, ad esempio, agenti o consulenti);

³ Si rimanda all'Allegato 1, inoltre il codice è accessibile sul sito intranet di Andros ed è allegato ai regolamenti interni delle società del gruppo che ne sono dotate.

- e) i soggetti che agiscono su mandato o anche nell'interesse dell'ente in quanto legati ad esso da rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi (es.: contratti di appalto o di somministrazione).

I suddetti soggetti, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto, sono detti cumulativamente i "Destinatari".

È dovere di tutti i Destinatari conoscere il contenuto del Codice Etico, comprenderne il significato ed eventualmente attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine allo stesso. L'osservanza da parte di tutti i Destinatari delle indicazioni formalizzate nel presente documento, ciascuno nell'ambito delle proprie responsabilità e mansioni, contribuisce al raggiungimento della missione del Gruppo, in un clima di condivisione dei risultati, di sviluppo personale e professionale volto ad una crescita continua del benessere e della soddisfazione dei clienti.

I responsabili dei team, i dirigenti delle filiali e i dirigenti hanno una responsabilità supplementare: devono dare l'esempio con il loro comportamento, garantire che il proprio personale abbia ricevuto le informazioni e le risorse necessarie per conformarsi e per far rispettare il Codice di condotta e i suoi allegati.

Ogni entità di Andros attua il presente Codice di condotta e ne garantisce la diffusione a tutti i dipendenti.

Struttura del Codice Etico

Il presente Codice è composto da quattro parti:

- la prima parte – "**Principi etici generali**" esplicita i valori e i principi cui devono attenersi i Destinatari del Codice Etico;
- la seconda parte – "**Codice di Comportamento**", evidenzia i criteri di condotta e le modalità di comportamento cui devono attenersi i Destinatari del Codice Etico per il rispetto dei valori e dei principi del Gruppo;
- la terza parte – "**Norme e regole di comportamento ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e dalla Loi Sapin II**" riassume le principali norme di comportamento in riferimento alla prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 e Loi Sapin II;
- la quarta parte – "**Disposizioni attuative**" identifica i responsabili del Codice Etico, spiega come applicare concretamente i contenuti affinché diventino prassi quotidiana condivisa ed indica il sistema sanzionatorio previsto in caso di violazioni del Codice Etico.

PARTE PRIMA: Principi etici generali

La presente parte esplicita i principi etici fondamentali del Gruppo che costituiscono l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i Destinatari del Codice nella conduzione degli affari e delle loro attività. Ognuno di essi è accompagnato da una breve descrizione esemplificativa del comportamento atteso dai singoli Destinatari per assicurarne il rispetto.

Comunicazione e trasparenza

- Garantire nelle relazioni la completezza, l'attendibilità, l'uniformità e la tempestività dell'informazione; in tal senso, la comunicazione deve essere semplice, comprensibile, accessibile, tempestiva e veritiera.
- Stimolare il confronto, anche manifestando opinioni differenti, proponendo e qualificando soluzioni alternative, più efficaci ed efficienti.
- Accettare differenti punti di vista e incoraggiare il cambiamento.

Integrità morale

- Assumere, nei diversi contesti, un comportamento moralmente integro e coerente con:
 - ✓ il presente Codice;
 - ✓ la normativa.
- Ad esempio: non accettare regali o benefici che eccedano le normali pratiche di cortesia e risolvere quelle situazioni ove gli interlocutori possano trovarsi in potenziale conflitto di interessi.

Eccellenza professionale

- Lavorare con metodo e passione, nel rispetto delle regole.
- Sviluppare le proprie competenze, e quelle dei propri collaboratori, in maniera continua.
- Puntare al proprio progetto di crescita professionale per contribuire al successo del Gruppo.

Legalità

- Perseguire i propri obiettivi e operare nel rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti in Italia e in tutti i paesi in cui il Gruppo opera.
- Andros svolge attività commerciali, in Francia e all'estero, in conformità con le leggi applicabili nei paesi in cui è presente la società. In termini di regolamenti aziendali, i dipendenti rispettano le leggi in vigore in ogni paese in cui operano. Sono tenuti a conoscere le norme specifiche applicabili alla loro attività commerciale (importazione, esportazione, boicottaggio, dogane, embarghi ...).
- La convinzione di agire in qualche modo a vantaggio del Gruppo non giustifica, in nessun caso, l'adozione di condotte contrastanti con le normative di cui sopra.

*Rispetto
e
tutela della
persona*

- Considerare i propri dipendenti una risorsa per il successo economico e il raggiungimento degli obiettivi.
- Tutelare e promuovere il valore delle risorse umane al fine di incrementare/migliorare:
 - ✓ il patrimonio;
 - ✓ la competitività.
- Rispettare i diritti fondamentali della persona, tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità.
- Nelle relazioni interne ed esterne, garantire la parità di genere e ripudiare qualsivoglia discriminazione fondata su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, stato coniugale, stato di invalidità, aspetto fisico, condizione economico-sociale e, in genere, qualsiasi caratteristica individuale della persona umana
- Andros si impegna a rispettare le norme internazionali del lavoro, tra cui:
 - nessun ricorso al lavoro forzato, alla schiavitù o alla tratta di esseri umani,
 - nessun ricorso al lavoro minorile,
 - obbligo di pagare un salario minimo decoroso ai propri dipendenti,
 - rispetto dell'orario di lavoro previsto per legge,
 - non discriminazione e libertà di associazione,Il rispetto di questi std è altresì richiesto ai fornitori (si veda il Codice Condotta fornitori).
- I dipendenti di Andros hanno il diritto di veder rispettata la propria dignità di esseri umani e di lavorare in un ambiente privo di intimidazioni, ostilità o aggressività. Andros, quale firmatario del Global Compact delle Nazioni Unite, rispetta i diritti umani e promuove la protezione dei diritti riconosciuti a livello internazionale. La Società si impegna a creare un ambiente di lavoro privo di molestie e discriminazioni, quali età, razza, colore della pelle, religione, credo, genere, nazionalità, lingua, opinioni politiche, stato di famiglia, gravidanza, orientamento sessuale o disabilità.

Lealtà

- Assicurare la massima lealtà e integrità in ogni rapporto sia interno sia esterno.
- Garantire fedeltà alla parola data, alle promesse ed ai patti, anche in assenza di prova scritta.
- Operare con senso di responsabilità e in buona fede, al fine di:
 - ✓ stabilire rapporti professionali e commerciali corretti;
 - ✓ valorizzare e salvaguardare il patrimonio aziendale.

*Conflitto di
interesse⁴*

- Evitare che qualsiasi interesse personale possa in qualche modo prevalere su quello del Gruppo e/o interferire con le scelte effettuate nello svolgimento della propria attività lavorativa.
- Ciascun dipendente del Gruppo deve identificare i casi, reali o potenziali, di conflitti di interessi che gli si presentino.
- Informare immediatamente il superiore gerarchico e/o il Direttore Risorse Umane, qualora si venisse a conoscenza anche solo della possibilità di conflitti di interessi.

⁴ Per conflitto di interesse si intende ogni situazione, occasione o rapporto in cui, anche solo potenzialmente, si vedano coinvolti interessi personali o di altre persone collegate (ad esempio familiari e amici) o di organizzazioni con cui si è a vario titolo coinvolti, che comunque possano fare venire meno il dovere di imparzialità.

*Lotta
alla corruzione*

- Riconoscere l'importanza dell'integrità etica, della trasparenza e della correttezza nei rapporti con terze parti (sia pubbliche sia private).
- Proibire ogni forma di corruzione attiva o passiva, nonché traffico di influenza a favore di chiunque; ogni scambio di regali e inviti deve mantenersi entro limiti di liceità, trasparenza, valore ragionevole e proporzionato. Massima prudenza è da prestare con gli Enti Pubblici (o Aziende partecipate), per i quali i limiti di liceità potrebbero essere molto limitati ed è essenziale rispettare tutte le leggi locali di anticorruzione.
- Sono espressamente vietate le forme di sponsorizzazione e mecenatismo non ammesse dalle leggi locali, quali ad esempio donazioni o contributi politici, così come le attività di lobbying, che rimangono prerogativa della direzione generale di Andros.

Riservatezza

- Assicurare la massima riservatezza sulle notizie e le informazioni acquisite e/o elaborate in occasione dell'espletamento del proprio incarico o funzione e costituenti il patrimonio o inerenti all'attività del Gruppo.
- Definire, a tal scopo, precise regole di riservatezza al fine di evitare un'impropria divulgazione.

*Responsabilità
verso la
collettività*

- Operare tenendo conto delle esigenze delle comunità nel cui ambito si svolge l'attività.
- Contribuire allo sviluppo economico, sociale, culturale e civile della collettività.

*Tutela
dell'integrità
fisica*

- Garantire un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della salute e della sicurezza personale, attraverso il rispetto dei livelli di protezione e prevenzione previsti dalla normativa vigente e il miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza.

*Concorrenza
leale*

- Riconoscere l'importanza fondamentale di un mercato competitivo, rispettandone le norme di legge.
- Il Gruppo evita pratiche (come la creazione di cartelli, la spartizione di mercati, ecc.) tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza. Nell'ambito della leale concorrenza, il Gruppo non viola consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi.
- Andros rispetta le regole di libera concorrenza e non monopolio, tra i quali figurano i seguenti divieti:
 - divieto di accordo tra concorrenti per fissare i prezzi,
 - divieto di accordo tra concorrenti per dividere i mercati o aree geografiche,
 - divieto di recupero di informazioni confidenziali da parte di un concorrente in modo illecito.

*Tutela
dell'ambiente
naturale*

- Andros aderisce al principio dello sviluppo sostenibile impegnandosi a minimizzare l'impatto ambientale delle sue attività e promuovendo lo sviluppo di tecnologie rispettose dell'ambiente.
In quanto tale, la Società limita gli impatti negativi verso la comunità che la ospita, minimizza il consumo di energia, gli scarichi in acqua, le emissioni in aria e suolo, e i rifiuti generati dalla propria attività.
- L'ambiente è un bene primario che il Gruppo si impegna a salvaguardare, nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile. A tal fine, programma le proprie attività ricercando un continuo equilibrio tra iniziative economiche, sicurezza alimentare e minimizzazione degli impatti ambientali.
- Le attività produttive del Gruppo sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e tutela:
 - dell'ambiente;
 - della sicurezza alimentare.
- Ciascun dipendente, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipa al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza alimentare.

PARTE SECONDA: Codice di Comportamento

La presente sezione esplicita i criteri di condotta e le modalità di comportamento cui devono attenersi i Destinatari del Codice Etico per essere conformi ai valori e ai principi del Gruppo.

Rapporti con gli Organi Sociali

I componenti del Consiglio di Amministrazione si ispirano ai principi del Codice Etico nel definire gli obiettivi di impresa.

Il Gruppo garantisce la massima collaborazione e trasparenza nei rapporti con il Collegio Sindacale, affinché lo stesso, nell'ambito del suo ruolo istituzionale, possa consultare dati e documenti ed acquisire le informazioni necessarie per lo svolgimento delle sue attività.

I dipendenti devono astenersi da qualsiasi comportamento che possa risolversi o essere interpretabile come un diniego o un ostacolo ai Sindaci durante la loro attività di ricerca e di controllo.

Rapporti con i dipendenti

Il Gruppo è consapevole che il raggiungimento di traguardi aziendali dipende dalla presenza di dipendenti qualificati e leali. In quest'ottica, la creazione e conservazione di un ambiente di lavoro sereno e propositivo sono considerati fattori di primaria importanza e da raggiungere anche tramite il rispetto della sfera privata dei propri dipendenti e la tutela delle pari opportunità, garantendo percorsi di crescita basati esclusivamente sui meriti personali e sulle competenze, e volti al consolidamento del livello di professionalità di ciascuno.

Il Gruppo, inoltre, garantisce ai propri dipendenti un percorso formativo volto a coniugare le esigenze di crescita aziendale con il fabbisogno formativo espresso dai lavoratori e mette a disposizione adeguati strumenti di aggiornamento e sviluppo professionale.

In quanto al comportamento su luogo di lavoro, le Società raccomandano l'adozione di standard volti a vigilare su:

Integrità

Le Società impongono a tutti i dipendenti di impiegare metodi di negoziazione leali e onesti e di evitare scrupolosamente qualsiasi pratica che possa influire sulla reputazione di integrità e onestà dell'azienda.

Dipendenza e alcolismo

Le Società impongono al proprio personale di avere la massima cura della propria salute e del proprio benessere.

La garanzia di un ambiente industriale sicuro e produttivo presuppone l'assenza di persone sotto l'effetto di droghe e/o alcol. I dipendenti sono tenuti a rispettare gli orari di lavoro e a presentarsi sul posto di lavoro in grado di svolgere i loro compiti.

Molestie e discriminazioni

La politica di Andros è di mettere a disposizione un luogo di lavoro esente da molestie e discriminazioni. Nessuna deroga sarà tollerata (cfr. Rispetto dei diritti umani).

Ogni dipendente deve improntare le proprie relazioni di lavoro ad equità, dignità e rispetto.

Il dipendente ha a disposizione, sul luogo di lavoro, strumenti adeguati per trasmettere qualsiasi segnalazione di presunte pratiche scorrette, anche in modo anonimo (cassetta delle segnalazioni, presente nel corridoio spogliatoi).

Puntualità ed assenteismo

Ogni dipendente è tenuto a presentarsi regolarmente e puntualmente a lavorare secondo il suo orario di lavoro.

In caso di impossibilità, il dipendente deve avvisare tempestivamente l'ufficio del personale.

Salute e sicurezza

Le Società si impegnano a fornire il posto di lavoro più salutare e più sicuro possibile. Tutti i dipendenti devono proteggere sé stessi e i propri colleghi lavorando in conformità alle leggi e con i metodi di lavoro e le procedure di sicurezza stabilite dalla Società.

Corruzione e traffico di influenza

Le Società impongono ai dipendenti di comportarsi correttamente non contattare per nessun motivo soggetti esterni (clienti, fornitori, enti di controllo, funzionari della PA) con intenzioni fraudolente.

In nessun caso, direttamente o indirettamente, è tollerato un ricorso consapevole alla corruzione, o l'accettazione di una transazione in cui debbano essere offerte tangenti.

Inoltre, le Società non devono mai utilizzare pagamenti in contanti, servizi o regali di natura tale da influenzare pubblici funzionari, enti di controllo.

È essenziale prestare massima attenzione ad evitare qualsiasi rischio di Corruzione e di Traffico d'Influenza. La negoziazione e l'esecuzione dei contratti non devono dar luogo a comportamenti o fatti che possano essere qualificati come Corruzione attiva o passiva, o come Traffico d'influenza o favoritismo.

La Corruzione attiva è l'atto di proporre o offrire un Vantaggio per influenzare il comportamento di un Agente pubblico o di un Partner, ad esempio offrire una somma di denaro o un regalo a un cliente per aggiudicarsi una gara.

Al contrario, la Corruzione passiva è il fatto di accettare un Vantaggio da un terzo per favorirlo in un affare, ad esempio promettere ad un fornitore che un contratto verrà sottoscritto in cambio di un regalo personale.

Nel caso del **Traffico di Influenza** (attivo o passivo, come la Corruzione), il Vantaggio indebito è concesso ad un soggetto terzo affinché questi possa influenzare la Controparte del Gruppo

nell'esercizio delle sue funzioni. Il semplice fatto di proporre il Vantaggio, senza necessariamente concretizzarlo, costituisce già il reato di Corruzione o di Traffico d'influenza.

Conflitti d'interesse

Ogni dipendente deve evitare qualsiasi tipo di conflitto di interesse e rendere i propri giudizi indipendenti da qualsiasi interesse pecuniario o personale derivante da relazioni commerciali, lavorative o qualsiasi altra considerazione personale.

Un conflitto di interessi può derivare ad esempio da un coinvolgimento diretto o indiretto in attività commerciali che competono con un'entità del gruppo Andros o le sue relazioni commerciali. Un conflitto di interessi può anche derivare dalle attività dei membri di un parente del dipendente.

Rappresenta un potenziale conflitto di interessi il fatto che un responsabile delle vendite sia sposato con il responsabile degli acquisti di un marchio di distribuzione. In tal caso, sarà necessario adottare tutte le misure appropriate affinché i negoziati tra Andros e questo marchio non siano condotti né dall'uno né dall'altro.

È necessario che ogni dipendente del Gruppo identifichi i casi, reali o potenziali, di conflitto di interessi che si trova ad affrontare e lo comunichi senza indugio al proprio superiore gerarchico o alle Risorse Umane per discutere e risolvere la situazione.

La situazione di conflitto di interessi non è di per sé una colpa: è un errore approfittarne o astenersi dal segnalarlo.

Dovere di vigilanza dei dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a riportare al proprio responsabile o all'ufficio del personale qualsiasi violazione di questo Codice di cui vengano a conoscenza.

Confidenzialità delle informazioni

Le Società impongono il diritto alla privacy del proprio personale e di terzi. Protegge le informazioni riservate di cui dispone e le utilizza solo per gli scopi propri dell'azienda.

Alcuni dipendenti hanno accesso a informazioni riservate o confidenziali che, se divulgate, possono causare danni significativi all'azienda. Questi dipendenti devono essere estremamente prudenti quando gestiscono questo tipo di dati e possono comunicarli, internamente o esternamente, solo a coloro che sono ufficialmente autorizzati a prenderne conoscenza.

Riguardo il Personale si rimanda inoltre esplicitamente a quanto previsto nel Regolamento Interno del Processo di Gestione del Personale.⁵

Rapporti con i Clienti

Il successo del Gruppo si basa soprattutto sulla capacità di individuare e soddisfare i bisogni dei Clienti, impegnandosi ad offrire, con efficienza e cortesia, prodotti e servizi di elevato standard qualitativo, tali da poter soddisfare anche le maggiori aspettative e necessità.

Il Gruppo tiene in grande considerazione la fiducia che gli viene accordata dai Clienti e si impegna affinché il personale dipendente migliori continuamente la propria preparazione professionale, in modo tale da poter sempre fornire risposte confacenti alle esigenze dell'interlocutore, favorendo scelte consapevoli, informate e condivise, ed evitando qualsiasi forma di forzatura.

Si impegna, altresì, a fornire informazioni accurate, complete, veritiere e tempestive in modo da consentire al Cliente una decisione consapevole.

Il Gruppo cura con attenzione le attività di *Customer Satisfaction*, al fine di assicurare un miglioramento continuo nella qualità dei servizi e dei prodotti offerti, raccogliendo eventuali suggerimenti o reclami da parte dei Clienti attraverso l'adozione di idonei sistemi di comunicazione.

I monitoraggi in tema di qualità percepita dal Cliente consentono di identificare le eventuali aree di criticità e i processi impattati e di attuare le opportune azioni correttive.

Regali e inviti: integrità della relazione commerciale

Benché spesso considerata pratica comune, lo scambio di regali e inviti costituisce una delle forme più diffuse di corruzione. È quindi indispensabile che sia effettuato con prudenza e nel rispetto delle norme anticorruzione vigenti.

È severamente vietato proporre, concedere o sollecitare un regalo o un invito in cambio di un trattamento favorevole, o che possa creare un senso di obbligo nei confronti del destinatario del Vantaggio.

I regali o gli inviti offerti o ricevuti da clienti, fornitori, prestatori o partner non sono, di per sé, riprovevoli, purché siano:

- di valore ragionevole e proporzionato (di ammontare non superiore a 150 Euro);
- leciti;
- trasparenti (offerti in pubblico, nel corso di riunioni professionali, inviati all'ufficio...);
- non ricorrenti e che non possano, in nessun caso, influenzare o dare l'impressione di influenzare una decisione commerciale.

⁵ Allegato 2

In ogni caso questo tipo di spesa deve essere sempre autorizzata dal Direttore Generale/Amministratore delegato.

Infine, è essenziale rispettare le leggi e i regolamenti applicabili del paese in cui ti trovi e rispettare i principi stabiliti nel presente Codice di condotta.

Se le condizioni per offrire o accettare legalmente un regalo o un invito sono soddisfatte, il Vantaggio deve sempre essere presentato nell'ambito o presso un indirizzo professionale. I dati personali non devono essere comunicati o utilizzati per offrire o accettare un regalo o un invito.

Se il Partner rifiuta il regalo o l'invito, questo rifiuto deve essere accettato ed è inutile insistere.

Il dipendente che riceva un omaggio inopportuno o comunque non limitato ad onorare un semplice rapporto di cordialità, dovrà darne immediata comunicazione al proprio responsabile, di modo da poterlo rimandare al mittente, accompagnato da un riferimento cartaceo che espliciti al donatore la politica, chiaramente espressa nel Codice Etico, in merito a questo argomento.

Gli **Agenti pubblici** sono soggetti a regole ancor più severe: nessun regalo o invito può essere loro proposto senza previa consultazione del responsabile.

Le regole di Corruzione e di Traffico d'influenza si applicano tanto ai Partner privati quanto agli Agenti pubblici. Inoltre, le interazioni con questi ultimi possono dar luogo a rischi di conformità specifici in quanto i pubblici dipendenti sono spesso soggetti a norme particolari, in particolare nel quadro delle loro regole interne. È pertanto necessaria una particolare prudenza nei rapporti con i pubblici dipendenti.

Pertanto, interazioni che potrebbero essere accettabili tra Partner commerciali (piccoli regali, inviti a pranzo) possono essere inaccettabili in un rapporto con un Agente pubblico. Quando l'utente si trova in situazioni che implicano interazioni con agenti pubblici, è necessario informare il responsabile della conformità e informarsi su eventuali leggi locali anticorruzione.

La stessa attenzione va rivolta ai rapporti con persone private che sono parenti di Agenti pubblici, o con imprese controllate da Agenti pubblici (o imprese di Stato).

Utilizzare il buon senso: Quando si concede o riceve un Vantaggio, occorre sempre chiedersi: sarei a mio agio a divulgare pubblicamente questo regalo o invito? (ai miei colleghi, al mio superiore o alla stampa?)

In caso di dubbio, astenersi dall'offrire il regalo o l'invito e contattare il proprio supervisore o i responsabili del personale. ⁶

⁶ Per maggiori esempi e riferimenti si richiama l'allegato 1 del "code de conduit anticorruption" di Andros

Rapporti con i fornitori

Il Gruppo nel selezionare i propri fornitori, prende in considerazione la convenienza economica, le competenze tecniche, l'affidabilità, nonché la capacità dei fornitori di garantire il rispetto della legge e del presente Codice.

La Società imposta i rapporti con i fornitori sulla chiarezza, trasparenza, eguaglianza, lealtà e concorrenza, garantendo ai fornitori in possesso dei requisiti necessari, uniformità di trattamento e pari opportunità nel processo di selezione, evitando altresì forme di dipendenza. A nessun soggetto deve essere preclusa la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso il Gruppo.

Il Gruppo si impegna a richiedere ai propri fornitori il rispetto di principi comportamentali corrispondenti ai propri, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari. A tal fine, essi sono informati dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi impegni prevedendo nei singoli contratti apposite clausole.

La Società garantisce che i fornitori e i subappaltatori rispettino la normativa in materia di: diritti umani, diritto del lavoro, sicurezza e ambiente. A questo scopo, ogni fornitore deve sottoscrivere il "Codice di condotta del fornitore".

Lavoro Forzato

Nessuna tolleranza è consentita verso i lavori forzati, schiavitù, qualsiasi traffico di esseri umani o lavori in prigione non remunerati o coatti. Il fornitore non può, senza alcuna eccezione, fare uso di punizioni, minacce, violenza, molestie o abusi come metodo di disciplina o di controllo.

Lavoro minorile

Il fornitore non deve usare il lavoro di minori, quando questo danneggia il bambino a livello mentale, fisico, sociale e morale e va a negare il suo diritto allo studio. Altrimenti, il fornitore dovrebbe promuovere i programmi scolastici per i bambini lavoratori. Comunque il fornitore deve attenersi alle normative e alle regolamentazioni nazionali.

Salario

Il fornitore deve riconoscere un salario ai propri dipendenti, come esso è determinato dalla legislazione locale, in particolare in caso di lavoro straordinario o indennità di risarcimento. Il salario deve, almeno, coprire le necessità di base di ogni individuo. I lavoratori devono ricevere informazioni scritte e comprensibili sui termini del proprio impiego e sul loro salario prima dell'assunzione e sul loro giorno di paga. È proibito dedurre importi per qualsiasi ragione disciplinare e per qualsiasi altra ragione illegale.

Orario di Lavoro

Il fornitore deve assicurarsi di osservare la legislazione nazionale sull' orario di lavoro. È proibito richiedere regolarmente ai lavoratori di lavorare più di 48 ore alla settimana. Un giorno libero alla settimana deve essere garantito.

Discriminazione e libertà di associazione

Il fornitore deve proibire ogni discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, accogliendo i tirocini, pagando i viaggi, le promozioni, le dimissioni, le pensioni anticipate collegate alla razza, origini, età, handicap, genere, orientamento sessuale, partecipazione ad associazioni di lavoratori o partiti politici o altra ragione proibita dalla Legge.

Tutti i dipendenti, indiscriminatamente, hanno diritto ad associarsi a qualsiasi associazione dei Lavoratori di loro scelta ed a partecipare alle negoziazioni collettive.

Sicurezza e salute

Il fornitore concorda di applicare le normative in materia di Salute e sicurezza, nella completa considerazione della valutazione del rischio specifico della sua attività. I fondamenti vanno dichiarati e mantenuti nel rispetto dei principi della Legislazione vigente. Egli prende le misure necessarie per evitare danni alle persone e alle cose. Egli invita i propri dipendenti a partecipare a corsi di formazione regolari organizzati per la salute e per la sicurezza. Egli assicura soccorso medico immediato in caso di emergenza. Egli offre gli strumenti adatti alla disinfezione e a dissetare. Gli alloggi, se presenti, devono essere puliti, sicuri e provvedere le comodità di base ai lavoratori.

L'attività del commercio

Il fornitore agisce nel rispetto della Legislazione in vigore e delle normative del codice del Commercio, in particolare combatte contro la corruzione.

Il fornitore non potrà mai, direttamente o attraverso intermediari, proporre qualsiasi tipo di profitto personale al fine di guadagnare o mantenere un affare o proporre qualsiasi altro tipo di profitto attraverso terze parti, pubbliche o private.

Il fornitore dovrà rifiutare ogni profitto offertogli in cambio di un trattamento preferenziale da terze parti.

Rispetto per l'ambiente

Il fornitore dovrà operare nel rispetto dell'ambiente e praticare tutte le Leggi e le normative in vigore. In caso di esportazioni, i principi considerabili, da uno stato all'altro, dovranno essere i più restrittivi possibili. In caso di sfruttamento agricolo (diretti fornitori o subappaltatori), è essenziale esser ben consapevoli delle clausole del presente Codice, il suo significato e le sue ripercussioni sui metodi di coltivazione.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere considerati come grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

Ogni fornitore delle Società dovrà mettere in pratica strumenti appropriati di comunicazione e offrire, se opportuno, seminari per sensibilizzare la consapevolezza e per la formazione sul Codice.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Tutti i rapporti fra il Gruppo e la Pubblica Amministrazione devono svolgersi nel massimo della correttezza, trasparenza, collaborazione e non ingerenza, nel rispetto dei reciproci ruoli e della normativa vigente e del presente Codice Etico.

Tali rapporti sono riservati agli organi del Gruppo a ciò delegati.

Con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione si rimanda in particolare alla parte 3 del presente Codice.

Rapporti con altre parti interessate

Relazioni con familiari e amici

Tutti dipendenti devono evitare di mettersi in una posizione tale in cui le loro relazioni (amici o familiari) impediscano loro di prendere decisioni obiettive. Essi devono anche prendere le necessarie precauzioni e agire in modo che non vengano divulgate informazioni riservate.

Impegni politici ed associativi

Andros incoraggia l'impegno dei suoi dipendenti nella vita pubblica. Questi impegni, tuttavia, rimangono personali e non devono coinvolgere la Società, né impedire al dipendente di prendere decisioni obiettive e imparziali nel suo contesto professionale.

Uso delle informazioni confidenziali

Nessun dipendente ha il diritto di utilizzare le informazioni ottenute nel contesto lavorativo per il suo interesse personale (o per una terza parte). Se tuttavia emerge una situazione di conflitto di interessi, il dipendente deve informare la Direzione.

Sistema di Controllo Interno

Il Gruppo considera aspetto fondamentale della propria cultura organizzativa un adeguato e sano ambiente di controllo, la cui finalità ultima trova realizzazione nel miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle relazioni aziendali, nella sensibilizzazione e nell'ulteriore responsabilizzazione al lavoro di ogni collaboratore.

Il Sistema di Controllo è volto a garantire:

- il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- la salvaguardia dei beni aziendali;
- l'adozione di comportamenti e processi che garantiscano il rispetto della normativa vigente e che siano conformi alle direttive interne;
- l'efficacia, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali;
- l'affidabilità e accuratezza delle informazioni, anche contabili e finanziarie, che circolano nel Gruppo o che sono divulgate a terzi e al mercato;
- la riservatezza delle informazioni aziendali che siano state soggetto di diffusione al pubblico.

Trasparenza della contabilità

Il Gruppo assicura completa trasparenza, veridicità, accuratezza e completezza delle informazioni contabili.

La documentazione finanziaria è redatta in conformità ai criteri indicati dalla legge e ai principi contabili applicabili e generalmente accettati.

Le registrazioni contabili devono riflettere esattamente quanto risulta dalla documentazione di supporto, vale a dire devono essere basate su informazioni precise, puntuali e documentabili.

Ciascun dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità. Per ogni operazione deve essere conservato agli atti un adeguato supporto documentale.

Uso dei beni aziendali

Ogni dipendente è tenuto a operare con la diligenza necessaria per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili, evitando utilizzi impropri che possano risultare dannosi anche per i terzi, o comunque in contrasto con l'interesse societario. Parimenti, è cura dei dipendenti, non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento o improprio, a vantaggio loro, di terzi o anche del Gruppo.

Con particolare riferimento agli strumenti e dotazioni informatiche si rimanda alle specifiche policy.

Sponsorizzazioni

Tutte le forme di donazioni, sponsorizzazioni e mecenatismo devono rispettare le leggi vigenti. Tenendo conto dei diversi quadri giuridici e dei rischi di legalità che tali azioni possono comportare, Andros vieta ai

suoi dipendenti qualsiasi iniziativa relativa a qualsiasi donazione o contributo politico per conto delle Società, compresi il mecenatismo e la sponsorizzazione.

Di conseguenza, l'utente non può partecipare a nessuna di queste attività per conto di un'entità di Andros.

L'impegno di Andros in attività di mecenatismo o sponsorizzazione è esclusivamente subordinato ad una decisione formale della Direzione generale e dei responsabili di conformità.

Per ulteriori informazioni sulle attività di partenariato di Andros si vedano le specifiche policy.

PARTE TERZA: Norme e regole di comportamento ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e dalla Loi Sapin II

Il Gruppo Andros ha definito un Codice di Condotta anti corruzione e traffico di influenze, che qui si intende integralmente richiamato.⁷

Norme e regole di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Il Gruppo ispira ed adegua la propria condotta al rispetto dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta la Pubblica Amministrazione.

Le persone con l'incarico di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione, non devono cercare di influenzarne impropriamente le decisioni, né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o di altre utilità, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione.

Costituisce comportamento illecito il ricorso a dichiarazioni o documenti alterati, falsificati o l'omissione di informazioni o, in generale, il compimento di artifici e raggiri, volti ad ottenere concessioni, autorizzazioni, finanziamenti, contributi da parte dell'Unione Europea, dello Stato o di altro Ente Pubblico.

Il Gruppo utilizza i contributi, le sovvenzioni o i finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico per le finalità per cui sono stati richiesti o concessi.

L'assunzione di ex dipendenti della Pubblica Amministrazione, che nell'esercizio delle loro funzioni abbiano intrattenuto rapporti con il Gruppo, o di loro parenti e/o affini, avviene nel rigoroso rispetto delle procedure definite dalla Società per la selezione del personale.

Anche la definizione di altri rapporti di lavoro con ex dipendenti della Pubblica Amministrazione, o con loro parenti e/o affini, avviene nel rigoroso rispetto delle procedure interne.

Sono tassativamente vietati i cosiddetti "pagamenti facilitati", vale a dire i pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma, offerti, promessi o fatti direttamente o per il tramite di una persona fisica o giuridica per indurre, facilitare o remunerare il compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio della Pubblica Amministrazione, anche se relativo ad un contenzioso giudiziale o stragiudiziale, compiuti a vantaggio e/o nell'interesse del Gruppo.

Tutti i Destinatari devono:

- rifiutarsi di sollecitare "pagamenti facilitati";
- verificare che le somme indicate nelle fatture corrispondano ai servizi erogati;
- astenersi dall'offrire, promettere, consentire o autorizzare, direttamente o indirettamente,

⁷ Si veda Allegato 1

“pagamenti facilitati” ad un privato o a funzionari, anche per sostenere un’organizzazione politica o sindacale a livello locale, regionale o nazionale;

- rifiutarsi di dare seguito ad eventuali richieste di “pagamenti facilitati”.

È vietato ricorrere all’attività di lobbying, ossia quell’attività volta a influenzare le decisioni pubbliche, per ottenere o garantire un indebito vantaggio.

I Destinatari che, nell’ambito delle proprie attività, si interfacciano con soggetti pubblici, devono rendere note al proprio responsabile:

- eventuali prossimità o rapporti personali che potrebbero determinare un’influenza illecita nel regolare svolgimento del procedimento amministrativo;
- eventuali comportamenti posti in essere da quanti operano con la controparte pubblica, rivolti ad ottenere favori, elargizioni illecite di danaro od altre utilità, anche nei confronti dei terzi;
- qualunque criticità o conflitto di interesse sorga nell’ambito del rapporto con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità.

Il Gruppo deve garantire, in caso di rapporti di fornitura con la Pubblica Amministrazione, che la qualità e quantità dei beni forniti sia coerente con quanto previsto nel contratto di fornitura.

Al fine di garantire la massima trasparenza e tracciabilità delle informazioni rilevanti, tutti i dipendenti sono tenuti a conservare diligentemente la documentazione relativa alle operazioni, transazioni e attività in occasione delle quali il Gruppo stesso è entrato in contatto con la Pubblica Amministrazione.

Norme e regole di comportamento finalizzate alla tutela degli strumenti informatici

Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori esterni dovranno attenersi strettamente alle procedure Gruppo in materia di sicurezza informatica e dovranno utilizzare le risorse aziendali – quali, ad esempio, personal computer, apparecchi telefonici ed altri strumenti di comunicazione evitando qualsiasi comportamento che possa compromettere la funzionalità e la protezione del sistema informatico aziendale.

Non è ammessa in alcun modo l’alterazione del funzionamento di un sistema telematico o informatico aziendale ovvero dei dati ed informazioni in esso contenuti, oppure l’intervento su programmi ed archivi, a qualsiasi fine esso sia effettuato.

Inoltre, ogni Destinatario dovrà:

- evitare di caricare sui sistemi aziendali *software* presi a prestito o non autorizzati, nonché estrarre copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale, aziendale o di terzi, ovvero commercializzare detti programmi;

- astenersi dall'abusivamente riprodurre, distribuire, presentare in pubblico, estrarre, duplicare, commercializzare *software* e/o il contenuto di una banca dati in violazione delle leggi sul diritto d'autore e segnatamente della Legge n. 633/1941.

Norme e regole di comportamento volte al contrasto alla criminalità organizzata e alla prevenzione dei reati transnazionali

Il Gruppo condanna fermamente e combatte con tutti gli strumenti a sua disposizione qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

Particolare accortezza dovrà essere utilizzata dai destinatari qualora si trovino ad operare in aree, sia in Italia sia all'estero, storicamente interessate da fenomeni di criminalità organizzata, al fine di prevenire il rischio di infiltrazioni criminali.

Particolare impegno sarà profuso nella verifica dei doverosi requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti commerciali (quali ad esempio fornitori, clienti, consulenti, appaltatori, operatori di rete commerciale, ecc.).

Nessun rapporto commerciale verrà intrapreso o proseguito con controparti commerciali di cui sia anche solo ragionevolmente sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.

Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

Tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto del Gruppo devono rispettare le norme di legge ed i regolamenti riguardanti la fabbricazione, la movimentazione e la spendita di denaro, valori bollati, titoli di qualsiasi natura e carte filigranate.

È vietato falsificare banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata nell'interesse e/o a vantaggio del Gruppo.

È vietato altresì mettere in circolazione (accettando, acquistando e/o vendendo) banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata falsi.

Chiunque riceva in pagamento banconote o monete o carte di pubblico credito false o rubate, per rapporti imputabili al Gruppo, dovrà informare i propri superiori.

Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati contro l'industria e il commercio

Il Gruppo si impegna a garantire adeguati standard di qualità e sicurezza dei propri prodotti, monitorandone periodicamente la qualità percepita e la piena conformità (in termini di origine, provenienza, qualità, quantità) con quanto statuito nei suddetti standard di qualità e sicurezza, nonché nei propri standard contrattuali e nelle proprie comunicazioni commerciali e pubblicitarie in genere.

È vietato ai Destinatari il coinvolgimento, a qualsiasi titolo, nella commercializzazione di:

- prodotti aventi caratteristiche (per origine, provenienza, qualità, quantità) diverse da quelle dichiarate o pattuite ovvero recanti nomi, marchi o segni distintivi idonei a trarre in inganno il consumatore finale circa qualità, origine e provenienza dei prodotti offerti;
- prodotti scaduti.

Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati societari

Il Gruppo condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge e dirette al pubblico.

Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, ciascuno per le parti di rispettiva competenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno poi recepite per la redazione degli atti sopra indicati.

È vietato porre in essere qualsiasi comportamento da parte degli amministratori del Gruppo volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale; inoltre, gli amministratori non devono effettuare alcun tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare un danno ai creditori.

È vietato diffondere intenzionalmente notizie false sia all'interno sia all'esterno del Gruppo, concernenti il Gruppo stesso e i suoi collaboratori, con la piena consapevolezza e conoscenza della loro falsità.

I collaboratori, in occasione di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità pubbliche competenti, devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità senza ostacolare in nessun modo le funzioni degli Organi ispettivi e di controllo, al fine di un migliore espletamento dei loro compiti.

I Destinatari devono attuare le prassi/procedure interne volte a garantire che le operazioni contabili realizzate non siano utilizzate per mascherare atti di corruzione e/o traffico d'influenza. Pertanto, i Destinatari devono:

- assicurarsi che tutte le forniture di beni avvengano nel più ampio rispetto di processi e procedure trasparenti;

- verificare che la contropartita finanziaria di ogni operazione sia giustificata e proporzionale alla natura e alla portata delle forniture effettuate;
- evitare la corresponsione di pagamenti per l'erogazione di servizi e la consegna di beni per i quali non vi sono evidenze e documenti giustificativi, come ad esempio, il documento di trasporto o il rapporto di prestazione del servizio;
- verificare, in fase di esecuzione di un pagamento, la coincidenza tra il soggetto che ha effettuato la prestazione e quello che riceve il pagamento.

Norme e regole di comportamento nei rapporti con soggetti privati

Il Gruppo intrattiene rapporti solo con soggetti privati che abbiano una consolidata reputazione di onestà e correttezza nello svolgimento delle proprie attività.

Il Gruppo promuove il rafforzamento di una "cultura del rispetto" basata sull'integrità e la promozione di pratiche trasparenti nei rapporti con soggetti privati.

Il Gruppo vieta e non tollera l'adozione di comportamenti illeciti, quali l'offerta o la ricezione di denaro o altra utilità, finalizzati ad ottenere/mantenere affari o ad assicurare un illecito vantaggio al Gruppo.

I dipendenti e, più in generale, i Destinatari del Codice Etico, evitano il coinvolgimento personale e/o evitano di coinvolgere il Gruppo in qualsiasi tipo di comportamento corruttivo (operazioni, attività e relazioni con terze parti che possano determinare accuse penali e responsabilità di natura societaria, ecc.).

Il Gruppo porta a conoscenza dei propri dipendenti e dei soggetti terzi le sue politiche anticorruzione.

Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei delitti contro la personalità individuale

Il Gruppo ha come valore imprescindibile la tutela della persona, della libertà e della personalità individuale. Pertanto, il Gruppo, ripudia ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona e qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale; inoltre, condanna ogni comportamento che abbia connotazioni coercitive, offensive, minacciose o volte all'intimidazione delle persone, ivi comprese tutte le pratiche legate al fenomeno del *mobbing*. È inoltre vietato, sulla base delle informazioni pubbliche e/o disponibili nel rispetto delle normative vigenti, di instaurare e mantenere rapporti con soggetti che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a non rispettare la dignità umana e la personalità individuale e/o a violare i diritti fondamentali della persona. È fatto altresì divieto di acquisire, utilizzare, diffondere e/o cedere materiale pedo-pornografico anche attraverso l'utilizzo degli strumenti informatici ed immagini virtuali.

Norme e regole di comportamento volte alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Il Gruppo si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e la conoscenza ed il rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza sul lavoro, promuovendo ed esigendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e i collaboratori esterni, nonché da parte degli appaltatori, nei relativi ambiti di competenza, ed operando per preservare e migliorare, soprattutto con azioni preventive, le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Le attività del Gruppo devono svolgersi nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, con particolare riferimento a quanto previsto nel D. Lgs. 81/2008 e nelle specifiche norme di prevenzione applicabili.

La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, anche, ma non solo, ai fini della ragionevole prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

I principi e criteri fondamentali che guidano le decisioni del Gruppo in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono i seguenti:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo e per ridurre gli effetti sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica e prevedere un aggiornamento continuo;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che lo è in misura inferiore;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori, anche mediante corsi di formazione specifici.

Il Gruppo si impegna anche a garantire la tutela delle condizioni di lavoro nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore e nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

I Destinatari del Codice Etico non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di beni mobili o denaro provenienti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo, osservando in maniera rigorosa le normative applicabili in materia di antiriciclaggio.

I dipendenti e gli amministratori devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse le informazioni finanziarie) su controparti commerciali, inclusi consulenti, fornitori e *partner* in genere, al fine di appurare la loro integrità morale, la loro eticità e rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

Il Gruppo deve sempre ottemperare all'applicazione delle leggi in tema di criminalità organizzata ed antiriciclaggio, sia nazionali sia internazionali, in qualsiasi giurisdizione competente.

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori esterni della Società sono tenuti ad osservare rigorosamente le leggi e le normative vigenti applicabili e le procedure aziendali in qualsiasi transazione economica che li veda coinvolti, assicurando la piena tracciabilità dei flussi finanziari in entrata ed in uscita e la piena conformità alle leggi in materia di antiriciclaggio.

Le stesse norme devono essere rispettate in sede di transazioni *intercompany*.

Norme e regole di comportamento volte alla tutela della proprietà industriale ed intellettuale

Il Gruppo agisce nel pieno rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale legittimamente in capo a terzi, nonché delle leggi, regolamenti e convenzioni, anche in ambito comunitario e/o internazionale, a tutela di tali diritti.

A tal riguardo, tutti i Destinatari dovranno rispettare i legittimi diritti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi e astenersi dall'uso non autorizzato dei suddetti diritti, nella consapevolezza che la violazione degli stessi può avere delle conseguenze negative per il Gruppo.

In particolare, i Destinatari, nell'esercizio delle proprie attività, dovranno astenersi da qualsivoglia condotta che possa costituire usurpazione di titoli di proprietà industriale, alterazione o contraffazione di marchi e/o segni distintivi di prodotti industriali, ovvero di brevetti, disegni o modelli industriali, sia nazionali sia esteri, nonché astenersi dall'importare, commercializzare o comunque utilizzare o mettere altrimenti in circolazione

prodotti industriali con marchi e/o segni distintivi contraffatti o alterati o mendaci ovvero realizzati usurpando titoli di proprietà industriale.

Tutti i Destinatari, inoltre, dovranno astenersi dall'utilizzare in qualsiasi forma, in modo illecito e/o improprio, nell'interesse proprio, aziendale o di terzi, opere dell'ingegno (o parti di esse) protette ai sensi della normativa sul diritto d'autore e particolarmente dalla Legge sul diritto d'autore (L. n. 633/1941).

Norme e regole di comportamento nei rapporti con le Autorità Giudiziarie

I rapporti con le Autorità Giudiziarie dovranno essere improntati alla massima trasparenza, correttezza e collaborazione.

A tal proposito, i Destinatari del presente Codice Etico, soprattutto qualora vengano coinvolti in procedimenti giudiziari, dovranno astenersi dall'adottare comportamenti reticenti, omissivi o che possano risultare, anche indirettamente e/o involontariamente, di intralcio all'operato degli organi di Giustizia.

Analogamente, i Destinatari del presente Codice Etico dovranno astenersi da qualsivoglia pressione o minaccia, anche mediante l'utilizzo di violenza fisica, nonché da qualsivoglia profferta di denaro o altra utilità, al fine di indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni false avanti un'Autorità Giudiziaria.

Norme e regole di comportamento volte alla tutela dell'ambiente

Il Gruppo è consapevole degli effetti, diretti ed indiretti, delle proprie attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

Pertanto, il Gruppo programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche in considerazione dei diritti delle generazioni future.

Il Gruppo si impegna affinché i progetti, i processi, le metodologie ed i materiali tengano conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia ambientale, al fine del rispetto dell'equilibrio territoriale, della prevenzione dell'inquinamento, della tutela dell'ambiente e del paesaggio.

I principi fondamentali a cui si ispira il Gruppo sono:

- prevenire, e se non è possibile, ridurre al minimo ogni forma di inquinamento;
- ottimizzare costantemente l'impiego di ogni tipo di risorsa;
- contribuire ad educare gli *stakeholders* ad assumere un comportamento rispettoso dell'ambiente;

- svolgere tutti i controlli necessari al fine di non arrecare danno all'ambiente;
- ridurre al minimo i rifiuti generati dall'esercizio delle attività aziendali e provvedere allo loro gestione, attraverso il ricorso, ove necessario, a soggetti specializzati e qualificati.

Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione del reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Il Gruppo considera principio inderogabile l'impiego di sola manodopera e di lavoratori dipendenti, di provenienza extracomunitaria, che risultino pienamente in regola con le vigenti norme sull'immigrazione.

Il Gruppo si impegna a non utilizzare risorse umane di provenienza extracomunitaria che non siano in regola con il permesso di soggiorno, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente sull'immigrazione.

Il Gruppo richiede a tutti i suoi collaboratori/fornitori di avvalersi esclusivamente di personale di provenienza extracomunitaria che abbia un regolare permesso di soggiorno.

Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei delitti di razzismo e xenofobia

Il Gruppo ha come valore imprescindibile il rispetto della normativa sulla lotta contro qualsiasi forma ed espressione di razzismo e xenofobia. Il Gruppo, pertanto, ripudia qualunque attività che possa comportare la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, l'istigazione a commettere o la commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, l'istigazione a commettere o la commissione di violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, anche quando tali comportamenti si manifestino con la negazione, la minimizzazione in modo grave o l'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati tributari

Il Gruppo promuove il principio di trasparenza nella tenuta della contabilità e nelle dichiarazioni fiscali.

Il Gruppo garantisce un processo di qualifica delle controparti.

Il Gruppo promuove il principio di legalità, correttezza e trasparenza nelle scelte dei professionisti (interni o esterni) che gestiscono la compliance fiscale.

In caso di ricorso a professionisti esterni per la gestione delle tematiche fiscali, il Gruppo stipula con gli stessi contratti che prevedano apposite "clausole 231", ovvero che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa del Gruppo, del Codice Etico del Gruppo e del Modello di ciascuna della società del Gruppo, nonché dei protocolli di prevenzione e delle procedure operative.

Il Gruppo garantisce la tracciabilità ex post delle attività e dei relativi presidi di controllo.

Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei delitti di contrabbando

Tutte le attività e le operazioni poste in essere all'interno del Gruppo devono essere improntate al rispetto delle leggi vigenti, nonché dei principi di correttezza e trasparenza, allo scopo di prevenire la commissione da parte dei Destinatari del Modello di reati di contrabbando. Ciascuna società del Gruppo si impegna a garantire l'emissione di documentazione contabile o fiscale coerente con le operazioni di importazione/esportazione dalla stessa effettivamente svolte. È pertanto fatto divieto di introdurre, trasportare, detenere o scambiare merci in violazione di prescrizioni, divieti e limitazioni vigenti in materia di diritto doganale.

PARTE QUARTA: Disposizioni attuative

Modalità di diffusione del Codice Etico

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i Destinatari mediante apposite attività di comunicazione.

In particolare, il Gruppo cura la pubblicazione e la diffusione del presente Codice, e degli eventuali aggiornamenti, nel proprio sito istituzionale e su carta, mediante la messa a disposizione di copie cartacee del Codice Etico all'interno del Gruppo.

Inoltre, il Gruppo si impegna a promuovere, al proprio interno, programmi di formazione per diffondere a tutti i livelli i contenuti del presente Codice.

Gestione ed applicazione del Codice Etico

Il Gruppo ha identificato nell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) l'ente garante del rispetto e della corretta attuazione di quanto enunciato nel Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza si coordina con il Responsabile Compliance del Gruppo Andros per tutte le questioni relative alla prevenzione dei reati di corruzione e traffico di influenze.

Pertanto, l'OdV:

- verifica l'applicazione del Codice Etico promuovendo ogni opportuna iniziativa per l'aggiornamento dello stesso;
- si confronta con le funzioni competenti per stimolare adeguati percorsi di formazione;
- chiarisce dubbi interpretativi e situazioni di dilemma etico;
- raccoglie le segnalazioni di presunta violazione;
- provvede a svolgere le opportune indagini, riportando alle funzioni competenti l'esito e accertandosi che le sanzioni vengano comminate;
- garantisce la riservatezza sull'identità del segnalante, tutelandolo da eventuali ritorsioni.

I Destinatari possono comunicare con l'Organismo di Vigilanza tramite posta interna riservata e indirizzata direttamente all'OdV o tramite la casella di posta elettronica dedicata ai seguenti indirizzi email:

- odv.italfinand@gmail.com;
- odv.soloitalia@gmail.com;
- odv.dolcissimo@gmail.com;
- odv.fattoriascaldasole@gmail.com

In conformità a quanto previsto dalla Legge 30 novembre del 2017, n. 179 (c.d. Legge sul Whistleblowing), il Gruppo ha individuato dei canali per consentire a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente, di gestire le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e della Loi Sapin II, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali segnalazioni saranno gestite dall'Organismo stesso e/o dal Responsabile Compliance del Gruppo Andros, nel rispetto della normativa prevista in materia di Whistleblowing e delle specifiche procedure definite dal Gruppo Andros, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciuti, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto o i soggetti che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi.

Non saranno prese in considerazione segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Saranno invece prese in considerazione segnalazioni in forma anonima pervenute all'Organismo di Vigilanza, in casi estremamente occasionali la cui gravità è evidente e quando i dettagli forniti siano tali da permettere un'adeguata investigazione.

In ogni caso non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

L'Organismo di Vigilanza, terminata l'istruttoria sulle segnalazioni, informerà il Consiglio di Amministrazione sui casi di accertata violazione del Codice Etico.

Sistema sanzionatorio

Il Codice Etico è parte integrante, sostanziale e imprescindibile delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari. Di conseguenza il Gruppo esige da tutti i Destinatari una rigorosa osservanza delle disposizioni in esso contenute.

Essendo reso noto a tutti i Destinatari attraverso i diversi canali di comunicazione, ogni accertata violazione del Codice da parte di un Destinatario costituisce ragione sufficiente per interromperne sia ogni rapporto di lavoro subordinato e assimilato sia qualsiasi altra forma di contratto, comportando nel caso anche il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale violazione.

Eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti dei trasgressori sono valutati e commisurati, sulla base della tipologia e della gravità della violazione commessa, da parte del Direttore Risorse Umane, in collaborazione con il Direttore Generale/Amministratore Delegato. Tali sanzioni rappresentano l'applicazione del sistema disciplinare già previsto dalla normativa e dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) applicabili.

Sono, inoltre, previsti provvedimenti disciplinari verso chi:

- viola le misure di tutela del segnalante;
- effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate;
- pone in essere atti di intimidazione o ritorsione verso coloro che effettuano in buona fede segnalazioni.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.