



CODICE ETICO AZIENDALE

1. Premessa

Lo scopo di questo documento, è garantire che tutti i dipendenti di EAE agiscano in conformità con i valori etici in modo da proteggere la reputazione, l'affidabilità e l'integrità aziendale dell'azienda e stabilire una cultura etica comune in tutta l'organizzazione.

EAE si aspetta che vengano adottati atteggiamenti e comportamenti che riflettano la cultura aziendale e aderiscano ai principi di onestà, correttezza, rispetto e responsabilità in tutti i processi aziendali.

Di conseguenza, il rispetto della "*Codice Etico Aziendale*" è obbligatorio per tutti i dipendenti, ma anche i partner commerciali, i fornitori e tutti gli altri stakeholder, devono agire in conformità alle regole etiche ed i principi che le sostengono.

2. Integrità e Legalità

L'azienda agisce nel pieno rispetto delle leggi vigenti. Ogni attività deve essere svolta con onestà, correttezza e trasparenza. Sono vietati comportamenti illeciti, pratiche corruttive e ogni forma di abuso o irregolarità.

Rif. normativi: *Codice Civile (artt. 1175 e 1375), D.Lgs. 231/2001*

3. Compliance

Traducibile come "conformità", indica l'insieme di norme, procedure e pratiche che un'organizzazione adotta per garantire che la propria attività rispetti leggi, regolamenti, standard di settore e codici etici.

È essenziale per prevenire rischi legali, sanzioni pecuniarie e danni d'immagine.

Essere *in compliance* non è solo un obbligo formale, ma un atteggiamento che ha come obiettivo, migliorare l'organizzazione interna e la fiducia di investitori e clienti.

Tutti coloro che lavorano per EAE sono tenuti a comprendere i concetti del presente codice etico e ad applicarli come parte della routine lavorativa.

I manager hanno l'ulteriore responsabilità di sottolineare l'importanza della Compliance e di agire come modelli di ruolo in termini di integrità.



4. Rispetto delle Persone

EAE garantisce condizioni di lavoro eque e rispettose della dignità umana, ripudiando ogni forma di discriminazione, molestia o esclusione.

Si oppone rigorosamente a tutte le forme di lavoro forzato e minorile affidandosi esclusivamente a una forza lavoro che ha scelto volutamente di far parte del gruppo.

A tal fine, vengono adottate pratiche di reclutamento eque che garantiscono la totale trasparenza, in conformità a tutte le leggi e agli standard industriali applicabili.

Valorizzazione della diversità e parità di trattamento, sono altresì principi fondamentali.

Tutte le decisioni in materia di impiego, si basano esclusivamente sulle competenze, sulle qualifiche e sull'esperienza, senza tener conto di razza, origine etnica, nazionalità, sesso, genere, orientamento sessuale, colore della pelle, religione, disabilità, età o qualsiasi altro status protetto dalla legge.

Rif. normativi: Costituzione Italiana (art. 3), D.Lgs. 198/2006

5. Salute, Sicurezza e Ambiente

L'azienda tutela la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, adottando misure preventive e promuovendo una cultura della sicurezza.

Prevenzione e Sicurezza: Impegno a ridurre rischi, infortuni e malattie professionali, privilegiando le misure di protezione collettiva rispetto a quelle individuali.

Tutela Ambientale: Promozione di pratiche sostenibili, minimizzazione dell'impatto ambientale e gestione responsabile delle risorse.

Formazione e Responsabilità: Obbligo di informazione, formazione e consultazione dei lavoratori, responsabilizzando ciascuno secondo le proprie competenze.

Obblighi del Datore di Lavoro: Valutazione dei rischi, elaborazione del DVR, nomina del Medico Competente e degli addetti alle emergenze, fornitura di dispositivi di protezione individuale (DPI).

Obblighi dei Lavoratori: Prendere cura della propria salute e sicurezza e di quella degli altri, rispettare le procedure e le informazioni ricevute.

Conformità e Sanzioni: Il rispetto del codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali (art. 2104 c.c.), con sanzioni disciplinari in caso di violazione.

Rif. normativi: D.Lgs. 81/2008, D.Lgs. 152/2006



6. Conflitti di Interesse

I dipendenti e i collaboratori devono evitare situazioni in cui gli interessi personali possano interferire con quelli aziendali; pertanto, ogni potenziale conflitto deve essere segnalato al fine di garantire trasparenza e prevenire corruzione.

Rif. normativi: Codice Civile (artt. 2105 e 2391)

7. Corruzione - rapporti con fornitori, Clienti e Istituzioni

La corruzione può assumere diverse forme, sotto la veste di comuni pratiche commerciali o sociali.

Ciascun dipendente ha il divieto di offrire, promettere, richiedere o accettare, direttamente o indirettamente, nulla di valore per influenzare impropriamente il processo decisionale di un'azione.

Rif. normativi: D.Lgs. 231/2001, Codice Civile (art. 2598)

8. Riservatezza e Tutela dei Dati

Le informazioni sensibili e i dati personali devono essere trattati con riservatezza e in conformità alle normative sulla privacy.

Allo stesso modo, non è consentito divulgare informazioni riservate ottenute nel corso del rapporto di lavoro, anche dopo la cessazione del rapporto lavorativo.

Rif. normativi: GDPR (Reg. UE 2016/679), D.Lgs. 196/2003

9. Comunicazioni e Informazioni Aziendali

Tutte le comunicazioni devono essere veritiere, trasparenti e complete. È vietata la diffusione di informazioni false o fuorvianti.

10. Violazioni e Sistema Sanzionatorio

La violazione del Codice Etico può comportare sanzioni disciplinari, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro o collaborazione e la segnalazione alle autorità competenti. È previsto un canale di segnalazione interna, anche in forma anonima.

In caso di comportamento scorretto di un dipendente nell'ambito delle procedure aziendali e delle regole etiche, il Responsabile di dipartimento valuta la situazione ed informa subito il Responsabile delle Risorse Umane.

Whistleblowing è un meccanismo essenziale di Compliance, integrato nel Codice Etico e nel Modello 231 (Insieme di regole di gestione per prevenire reati), che consente ai dipendenti e ai collaboratori di segnalare illeciti, irregolarità o violazioni in modo sicuro e riservato, proteggendoli da ritorsioni tramite un organo interno o esterno



preposto a monitorare il rispetto delle regole, ovvero l'Organismo Di Vigilanza (ODV).

Rif. normativi: D.Lgs. 24/2023

11. Riferimenti Normativi

- Codice Civile italiano
- Costituzione della Repubblica Italiana
- D.Lgs. 231/2001
- D.Lgs. 81/2008
- GDPR e D.Lgs. 196/2003
- D.Lgs. 198/2006
- D.Lgs. 152/2006
- D.Lgs. 24/2023

12. Diffusione e Aggiornamenti

Il Codice Etico viene distribuito a tutto il personale dipendente ed è disponibile in sede e sul sito aziendale.

Viene aggiornato periodicamente per garantire coerenza con l'evoluzione normativa e organizzativa.

