

## POLITICA AZIENDALE

# MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

### Codice Etico di Kintek S.r.l.

**Scopo:** Il Codice Etico si propone di raccogliere in un documento unico, facilmente condivisibile con tutti i Destinatari, i principi e i valori comuni a cui tutti i dipendenti, i collaboratori e le parti che conducano affari con Kintek sono invitati a conformarsi

**Validità** Tutti gli impianti di Kintek S.r.l.

**Revisione** 0 – Prima Emissione

**Pubblicazione** La sola versione valida di questo documento è la versione in Italiano pubblicata sull'intranet aziendale e sulla pagina web di Kintek S.r.l. 1

**Data di approvazione** 29.05.2024

**Approvato da** Consiglio di amministrazione

  
\_\_\_\_\_

M. Sartorelli (Amministratore delegato e Datore di Lavoro)

### SOMMARIO

1.	PREMESSA .....	3
2.	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
3.	SISTEMA DI VALORI DI KINTEK .....	5
4.	IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ .....	5
5.	ETICA DEL BUSINESS.....	6
6.	AMBIENTE .....	7
7.	RISORSE UMANE E STANDARD LAVORATIVI.....	8
8.	CONFLITTI DI INTERESSE .....	15
9.	ANTICORRUZIONE.....	16
10.	RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE.....	16
11.	ATTIVITÀ A SCOPO DI BENEFICENZA E DONAZIONI.....	17
12.	RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE E FISICA DELLA SOCIETÀ .....	18
13.	TUTELA DEL CAPITALE SOCIALE, DEI CREDITORI E DELLE FUNZIONI DI PUBBLICA VIGILANZA .....	20
14.	ANTIRICICLAGGIO, TERRORISMO, CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.....	21
15.	QUALITÀ DEI PRODOTTI E SERVIZI E RAPPORTI CON I CLIENTI .....	21
16.	PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I FORNITORI .....	22
17.	CONOSCENZA DEL CODICE ETICO .....	22
18.	VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E SEGNALAZIONI .....	22

## 1. PREMESSA

KINTEK ha adottato il presente Codice Etico per riassumere e sottolineare i valori fondamentali su cui si basa la sua organizzazione.

KINTEK si rapporta e ha Clienti e Fornitori in molti paesi del mondo: le dimensioni globali dell'azienda e la molteplicità delle culture rappresentano per noi una ricchezza e al tempo stesso una sfida.

KINTEK è una società multiculturale e diversificata che intende porsi, a livello mondiale, come realtà globale con una identità comune fondata su un forte approccio etico.

Questo Codice Etico rappresenta il quadro di riferimento per stabilire una efficace collaborazione tra tutte le parti interessate e per la costituzione di valori comuni a cui tutti i dipendenti e i collaboratori di KINTEK sono invitati a conformarsi: il modo in cui si raggiungono gli obiettivi è per noi importante quanto il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Nella certezza che tali valori non verranno mai abbandonati, il Codice verrà tenuto costantemente aggiornato per renderlo adeguato agli sviluppi del contesto aziendale e del mondo in cui l'azienda vive.

KINTEK crede fermamente nel rispetto dei temi della diversità e dell'inclusione, così come enunciati dalla Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW), adottata dall'Assemblea generale dell'ONU nel 1979, e si impegna affinché gli stessi vengano seguiti all'interno di ogni aspetto dell'organizzazione. In tale ottica, nel presente documento e in tutti i documenti collegati, qualsiasi riferimento al genere maschile designa automaticamente anche il genere femminile e viceversa.

## 2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice Etico si applica a tutti gli amministratori, dirigenti e dipendenti, senza alcuna eccezione, e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, instaurano rapporti con KINTEK, in tutti i siti produttivi, e con le società collegate, controllate o partecipate (collettivamente la “**Società**”), stabilmente o anche solo temporaneamente, quali collaboratori, consulenti, operatori economici, fornitori e a chiunque operi in nome e per conto delle società (d'ora in poi “**Destinatari**”).

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

Il Codice si applica, nei modi possibili e definiti da ciascun documento di dettaglio, anche ai rapporti con le terze parti con cui KINTEK interagisce, per cui quest'ultima si impegnerà a dare a tali parti adeguata informazione circa gli impegni e obblighi imposti dal presente documento (d'ora in poi "*Stakeholder*").

Coloro che occupano posizioni di responsabilità sono tenuti a essere d'esempio per le risorse gestite a indirizzarle all'osservanza del documento e a favorire il rispetto delle norme in genere.

Gli amministratori della Società sono tenuti a ispirarsi ai principi del documento nel fissare gli obiettivi, nonché in qualsiasi decisione o azione che abbia riflessi sui valori patrimoniali e gestionali e sul benessere dei dipendenti e della collettività.

Allo stesso modo, i funzionari e i dipendenti devono ispirarsi ai medesimi principi nell'esercizio delle proprie responsabilità, sia nei rapporti interni, rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei rapporti con i terzi con i quali la Società è in relazione.

KINTEK si adopera per fare in modo che i principi del Codice siano condivisi da qualsiasi soggetto che intrattenga rapporti stabili d'affari con essa. In particolare, KINTEK richiede a tutte le società collegate una condotta in linea con i principi generali del presente Codice.

La Società non instaura né prosegue rapporti d'affari con chiunque si rifiuti espressamente di rispettare i principi del Codice e richiede ai principali fornitori e partner commerciali di adottare una condotta in linea con i principi generali del presente Codice Etico.

Tutte le decisioni e i comportamenti si devono dunque conformare ai valori contenuti nel presente Codice: a tal scopo è garantita la diffusione di questo Codice a tutti gli interessati come è garantita l'accessibilità ad esso e ai documenti collegati in ogni momento.

Al Codice Etico sono attribuite le seguenti funzioni:

- legittimazione dei principi, dei doveri e delle responsabilità;
- formazione e informazione delle parti interessate;
- prevenzione di azioni contrarie ai valori aziendali;
- incentivo all'osservanza delle regole.

### **3. SISTEMA DI VALORI DI KINTEK**

La collaborazione interna all'azienda e la collaborazione con tutte le parti interessate (clienti e fornitori a titolo di esempio) si basano su un sistema fondato sulla Visione e Missione di KINTEK e sui valori e i principi della Società che di seguito si declinano:

- impegno per la sostenibilità
- valorizzazione delle risorse umane e rapporti reciproci leali e rispettosi
- rispetto della legalità e dei valori democratici
- integrità, imparzialità e trasparenza
- tutela della privacy e riservatezza
- tutela dell'immagine aziendale
- responsabilità individuale
- azioni e decisioni responsabili, sostenibili e orientate al futuro
- responsabilità sociale.

### **4. IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ**

KINTEK fa della sostenibilità uno dei principi fondamentali per la Società: gli interessi sociali, ambientali ed etici sono integrati nella strategia di base e quindi nell'attività aziendale.

Crediamo che la considerazione dei criteri Ambientali, Sociali e di Governance (Environmental, Social, Governance – ESG) nel nostro modello di business sia fondamentale per una sana gestione aziendale e per garantire innovazione e crescita nel lungo periodo. La progressiva integrazione dei criteri ESG nella gestione aziendale consente, infatti, a KINTEK di assecondare la transizione verso modelli di business innovativi in grado di generare valore per gli azionisti e per gli stakeholder, massimizzando i risultati economico-finanziari e gli impatti positivi su persone e ambiente e limitando eventuali impatti negativi che possono comportare le attività d'impresa.

Per sviluppo sostenibile si intende “uno sviluppo in grado di assicurare il soddisfacimento dei bisogni della generazione presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di realizzare i propri”. In questa definizione il concetto di sostenibilità è conforme al modello dei tre pilastri che mira a rendere

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

compatibile lo sviluppo delle attività economiche, la qualità della vita delle persone e la salvaguardia dell'ambiente:

- sostenibilità ambientale - garantire la disponibilità e la qualità delle risorse naturali;
- sostenibilità sociale - garantire qualità della vita, sicurezza e servizi per le persone;
- sostenibilità economica - garantire efficienza economica e reddito per la Società.

KINTEK opera nel rispetto dei principali standard emanati da organizzazioni di riferimento a livello internazionale, tra i quali: le Linee guida OCSE per le imprese multinazionali; la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite; i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, compresi i principi e i diritti enunciati nelle otto convenzioni fondamentali individuate nella Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e nella Carta Internazionale dei Diritti Umani; il Global Compact delle Nazioni Unite, l'Agenda 2030 e i Sustainable Development Goals (SDG) delle Nazioni Unite; le Politiche nazionali ed internazionali in materia di cambiamenti climatici, emissioni di gas serra ed efficienza energetica.

KINTEK non solo pone tali principi alla base della sua strategia interna di business sostenibile, ma promuove gli stessi principi anche all'esterno, presso quei soggetti che operano per suo conto, i fornitori e i business partner.

Inoltre, i principi di trasparenza e accountability verso gli stakeholder guidano la strategia ESG di KINTEK: per questo, la Società dispone di un modello di reporting ESG definito seguendo le indicazioni provenienti dalle normative di riferimento del settore e gli standard di rendicontazione più diffusi sul mercato e monitora internamente le performance ESG, per poi rendicontarle agli investitori e ad altri stakeholder con frequenza almeno annuale.

## 5. ETICA DEL BUSINESS



KINTEK opta per un modello di governance dei temi ESG diffuso e integrato e definisce un sistema di governance che prevede specifiche responsabilità nella definizione, monitoraggio e rendicontazione delle strategie di sostenibilità adottata, oltre a diffondere conoscenze e competenze adeguate sui temi ESG rilevanti

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

in tutta l'organizzazione; il tutto linea con gli standard di riferimento a livello nazionale e internazionale e nel rispetto di tutte le leggi e normative applicabili nei territori in cui opera.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ("CdA") approva la strategia di sostenibilità dell'azienda e le sue eventuali modifiche rilevanti, ne monitora periodicamente l'implementazione e ne verifica l'adeguatezza almeno una volta all'anno in relazione all'evolversi del contesto di riferimento esterno, delle aspettative degli stakeholder e delle proprie scelte di posizionamento strategico. Per assicurare lo scambio continuo di informazioni tra l'organo di amministrazione e la struttura operativa, la responsabilità di proporre e supervisionare la strategia di sostenibilità è assegnata a un componente del CdA. All'interno della struttura operativa è, inoltre, nominata una figura manageriale con il compito di promuovere, coordinare e monitorare la corretta implementazione della strategia. Infine, la Società prevede l'adozione di meccanismi di incentivazione delle suddette figure e di altro personale rilevante ai fini della corretta esecuzione della strategia di sostenibilità.

La presente politica è comunicata a tutto il personale, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione della sostenibilità come parte integrante del sistema dei valori adottato.

La presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce di cambiamenti significativi nel modello di business e nelle tendenze nazionali e internazionali in materia di sostenibilità. In ogni caso, KINTEK verifica l'efficacia dell'approccio adottato nel continuo; a tale proposito, al fine di far emergere casi anomali o presunti illeciti, mette a disposizione sistemi idonei a ricevere segnalazioni pervenute dagli stakeholder, tutelando sempre e comunque il segnalante in linea con la normativa vigente.

## 6. AMBIENTE



L'ambiente è un bene primario che KINTEK si impegna a salvaguardare; a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

considerazione dei diritti delle generazioni future. KINTEK inoltre ha adottato concrete strategie aziendali nella lotta contro i cambiamenti climatici, indicatori per la protezione del clima, il consumo di acqua, il consumo di energia e gli obiettivi di riduzione associati ad essi.

Nello specifico, KINTEK si avvicina alle tematiche ambientali come segue:

- **CONSUMI ENERGETICI:** adottiamo soluzioni per minimizzare i consumi energetici necessari alle nostre attività grazie all'adozione di tecnologie innovative per il risparmio energetico, all'ottimizzazione dei processi e alla promozione di comportamenti virtuosi da parte delle nostre persone.
- **EMISSIONI DI GAS SERRA:** valutiamo la disponibilità sul mercato di fornitori di energia «verde» certificata e la fattibilità di investimenti in impianti di auto-produzione che utilizzano energia proveniente da fonti rinnovabili – come quella solare (termica o fotovoltaica) – per alimentare i nostri siti, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza e ridurre le emissioni in atmosfera.
- **CONSUMI IDRICI:** adottiamo sistemi e processi per un utilizzo efficiente della risorsa idrica e per migliorare la nostra capacità di trattare efficacemente gli scarichi idrici, assicurando che soddisfino i più severi standard di qualità e non abbiano impatti sull'ecosistema.
- **GESTIONE DEI RIFIUTI:** ci impegniamo a promuovere una gestione organizzativa efficiente e a dotarci di strumenti di controllo per prevenire l'insorgere di anomalie nella produzione e gestione dei rifiuti, anche al fine di garantire un'adeguata differenziazione, ridurre la quantità totale di rifiuti e massimizzare il recupero o il riutilizzo.

KINTEK si impegna dunque a migliorare l'impatto ambientale delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le persone e per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

KINTEK, inoltre, nell'ambito della propria strategia globale e dell'impegno costante al miglioramento, assicura progetti di lungo termine per diminuire il proprio impatto ambientale.

## 7. RISORSE UMANE E STANDARD LAVORATIVI



Società a responsabilità limitata Unipersonale  
Via Goretta 88/g 10079 Mappano - Telefoni 011/99.65720 - Fax 011/9910525  
Cod. Fisc. E Partita Iva 08746040016 Cap. Soc. € 179.850,00  
**R.E.A 997323 – R.I. Uff. To 08746040016**  
**Codice univoco M5UXCR1**

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

Nella gestione delle risorse umane, KINTEK si rifà ai principi fondamentali istituiti dalle Convenzioni ILO sul lavoro, volte a promuovere le opportunità per donne e uomini di ottenere un lavoro dignitoso e produttivo, in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità. Nello specifico, KINTEK:

- adotta politiche del personale che si basino sulla valorizzazione del merito e sullo sviluppo della professionalità. In particolare, la Società si impegna ad adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni; sono vietate, pertanto, pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione e sviluppo, retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo e favoritismo.
- si impegna inoltre a tutelare l'integrità morale del personale, evitando che questo subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi. Per questo motivo salvaguarda il personale da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Non sono tollerate molestie sessuali o atteggiamenti intimidatori e ostili nelle relazioni di lavoro interne o esterne, così come non viene tollerato, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze analoghe o consumare o cedere sostanze stupefacenti. La Società si impegna a vigilare sul rispetto delle leggi vigenti in materia di divieto di fumo.
- informa in maniera esauriente il dipendente appena assunto o che ha cambiato ruolo sulle caratteristiche delle mansioni e della funzione, su elementi normativi e retributivi e richiede il rispetto dei principi contenuti nel presente documento. Garantisce una formazione adeguata alla posizione ricoperta o che il dipendente andrà a ricoprire;
- garantisce la chiara e comunicata definizione di ruoli, responsabilità, deleghe e in generale la condivisione delle informazioni necessarie in maniera da consentire a ciascuno di assumere le decisioni che gli competono, nell'interesse della Società;
- crea canali di comunicazione con i dipendenti in modo da rendere continuo e collaborativo il rapporto con gli stessi e in particolare garantisce una comunicazione interna chiara, precisa e veritiera sulle politiche e le strategie dell'azienda;

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

- assicura la valorizzazione delle opinioni e delle proposte di innovazione, nel rispetto dei limiti delle responsabilità di ciascuno;
- garantisce un uso corretto e riservato dei dati personali;
- si impegna a fornire luoghi di lavoro adeguati alla sicurezza e alla salute di chi li utilizza;
- richiede ai responsabili delle unità operative e delle funzioni e a tutti i collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti;
- esige lo stesso rispetto anche da parte dei suoi partner commerciali.

### 6.1. RAPPORTO DI LAVORO

I dipendenti sono legati a KINTEK da un contratto di lavoro redatto nel rispetto della legge applicabile in materia. Non è ammesso il ricorso a nessuna attività o richiesta di prestazione che presupponga una imposizione o un qualsiasi impedimento di espressione della volontà dell'individuo.

Il contratto di lavoro farà riferimento al Contratto Collettivo Nazionale e a eventuali accordi specifici legati ai singoli siti produttivi.

Il contratto di lavoro potrà essere rescisso dal lavoratore nei modi e termini previsti dalla legge senza che questi ne possa subire un danno.

Eventuali contestazioni da parte del lavoratore o dell'azienda verranno gestite, nella massima onestà, secondo i termini di legge

I salari e le retribuzioni sono corrisposti in conformità alle disposizioni di legge e sono allineati ai valori medi della zona in cui si trova l'impianto.

A tutti i lavoratori sono fornite chiare informazioni per iscritto sulle condizioni del contratto di lavoro e sulla retribuzione prima dell'assunzione; la busta paga corrisposta mensilmente contiene i dettagli specifici sul singolo periodo.

L'orario di lavoro non eccede i limiti di legge garantendo la massima protezione al lavoratore sulla base della legislazione vigente e degli accordi collettivi e specifici per il sito.

Tutti gli straordinari saranno volontari. Lo straordinario sarà usato in modo responsabile, tenendo in considerazione quanto segue: l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

nel suo complesso. Non sarà usato per sostituire un impiego regolare. Lo straordinario sarà sempre remunerato secondo le disposizioni di legge e agli accordi collettivi e specifici per il sito.

È consentito il ricorso allo straordinario in deroga ai limiti di orario solo in comprovati casi di forza maggiore o particolare emergenza e sempre soltanto su base volontaria.

È garantita una turnazione delle prestazioni lavorative e una pianificazione dei periodi di lavoro coerente con le disposizioni di legge e gli accordi collettivi.

Il lavoro minorile non è accettato in nessuna circostanza e deve essere assolutamente impedito, in conformità agli standard applicabili dettati dall'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), in particolare la Convenzione n. 138 sull'età minima.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere prestazioni, favori o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

### **6.2. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

In relazione alla tematica della libertà di associazione e contrattazione collettiva, KINTEK opera seguendo i principi dettati dalle Convenzioni dell'ILO n. 87 (Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale), 98 (Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva) e 135 (Convenzione sui rappresentanti dei lavoratori).

Tutti i dipendenti e collaboratori hanno il diritto di aderire a un sindacato o di crearne uno proprio e di condurre contrattazioni collettive.

Nessuna discriminazione o favore deve derivare dalla appartenenza ad uno specifico sindacato e i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.

È garantita a ciascuno anche la libertà di creare libere associazioni di qualsiasi genere nel rispetto della legalità, delle persone e delle regole aziendali.

### **6.3. CONDIZIONI DI LAVORO SICURE**

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

KINTEK adotta tutte le misure necessarie per garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro e si adopera affinché venga garantita l'integrità fisica di tutti i prestatori di lavoro, nel rispetto integrale della Convenzione n. 155 dell'ILO sulla salute e sicurezza sul lavoro, nonché della normativa nazionale in materia (D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) e tenendo in considerazione le specificità di ciascun impianto, l'analisi dei rischi generali e specifici. A questo fine KINTEK si impegna a prendere misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro. L'adeguatezza delle misure sarà costantemente rivalutata sulla base dell'innovazione tecnologica e organizzativa.

La Società mantiene un Servizio di Prevenzione e Protezione, sotto la responsabilità di un rappresentante della Direzione (RSPP) conformemente alla legge.

KINTEK si impegna ad assicurare il continuo miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro anche attraverso la definizione di specifiche procedure e il controllo della corretta implementazione, la formazione e il coinvolgimento del personale e l'adozione di buone pratiche di lavoro.

### 6.4. POLITICA DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE

KINTEK garantisce in sede di selezione il rispetto della personalità e dignità di ciascun individuo, assicurando che tutti i propri collaboratori vengano trattati senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche, geografiche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottivi, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

KINTEK, e in particolare l'Ufficio HR, nei limiti delle informazioni disponibili, a salvaguardia della tutela della privacy, adottano opportune misure per evitare favoritismi, clientelismi o nepotismi in fase di selezione ed assunzione, che non siano direttamente collegati alla capacità e al merito. Nel processo di selezione del personale, KINTEK non consente l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno sia irregolare. La politica di selezione ed assunzione, oltre a valutare la competenza professionale e l'esperienza specifica sul campo, privilegia soprattutto la predisposizione del candidato all'apprendimento e all'aggiornamento continuo e ne valuta la capacità di lavorare in gruppo e la dimostrazione di interesse verso le attività specifiche dell'azienda, la condivisione dei suoi valori e principi.

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

Fermamente convinti dell'importanza di sentirsi parte di un gruppo unito e di operare in un clima di lavoro sereno e motivante e per questo, nell'intento di facilitarne l'integrazione, al neoassunto viene somministrato un percorso formativo sull'organizzazione aziendale che lo aiuti ad inserirsi più rapidamente e a muovere più facilmente i suoi primi passi in azienda. Il percorso formativo include il presente Codice e tutte le policy aziendali. Anche i percorsi formativi cui KINTEK sottopone il proprio personale dipendente sono fondati e differenziati esclusivamente a seconda del ruolo ricoperto e non vi è alcuna forma di discriminazione in tali percorsi basata sul genere, l'età o altre caratteristiche personali non attinenti al merito.

### **6.5. ESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE**

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del Personale le decisioni adottate da KINTEK sono basate sulla corrispondenza tra profili ed obiettivi attesi, profili posseduti ed obiettivi raggiunti.

La valutazione dei Collaboratori coinvolge l'ufficio HR e i Responsabili di funzione a cui il valutato riporta.

### **6.6. COINVOLGIMENTO DEI COLLABORATORI**

I collaboratori sono coinvolti nello svolgimento del lavoro e delle attività aziendali anche in momenti di partecipazione a riunioni, incontri e discussioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Il collaboratore deve partecipare a questi momenti con spirito di collaborazione ed indipendenza di giudizio. L'ascolto dei collaboratori, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente ai responsabili di agire nelle decisioni; il collaboratore deve comunque, anche se di diverso punto di vista, sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite.

### **6.7. RIORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Nel caso di riorganizzazione del lavoro KINTEK salvaguarda il valore delle proprie risorse, prevedendo, ove necessario, anche interventi di formazione e/o riqualificazione.

In caso di eventi nuovi e/o imprevisti che impattano sull'attuale organizzazione, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività d'impresa, il collaboratore può essere assegnato ad incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, avendo cura di salvaguardare le sue competenze professionali.

### **6.8. RISPETTO RECIPROCO**

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

I rapporti all'interno di KINTEK e nelle relazioni con le altre parti interessate sono improntati al massimo rispetto e tolleranza reciproca: non è ammesso alcun tipo di discriminazione sociale, culturale, sessuale e religiosa. Il riconoscimento che il confronto tra diversità genera valore è uno dei valori fondanti di KINTEK.

Le decisioni riguardanti i dipendenti o i candidati non devono essere prese sulla base della loro nazionalità, religione, orientamento sessuale, appartenenza culturale o politica.

Non sono tollerati abusi fisici, molestie sessuali, insulti verbali, mobbing o altre forme di comportamento offensivo o irrispettoso.

### **6.9. DOVERI DEI DIPENDENTI**

Nel rispetto degli obblighi di legge e di quelli derivanti dagli accordi collettivi e dalle regole aziendali, i collaboratori di KINTEK, nell'espletamento del proprio servizio:

- improntano i propri comportamenti sull'osservanza dei principi di tutela e rispetto della persona umana, sulla lealtà, sulla correttezza nei rapporti personali e su logiche operative imposte sull'integrazione e collaborazione inter-funzionale, sulla responsabilizzazione delle persone, sullo spirito di squadra e sul rispetto dei rapporti gerarchici e funzionali al fine di perseguire gli obiettivi aziendali;
- informano tempestivamente il diretto superiore di eventuali conflitti di interesse;
- trattano con assoluta riservatezza dati, notizie e informazioni di cui vengono in possesso evitandone la diffusione o l'uso ai fini speculativi propri o di terzi, e in ogni caso salvaguardando i principi di lealtà, correttezza e trasparenza. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito di KINTEK, solo a coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro e nell'assoluto rispetto della legge sulla privacy;
- in caso di ricezione di documenti non inerenti la propria posizione personale, li consegnano immediatamente al Responsabile Risorse Umane;
- dimostrano, nei rapporti con qualsiasi interlocutore con cui vengono in contatto per motivi di lavoro, doti d'integrità morale, evitando comportamenti che possano mettere in dubbio tale qualità;
- proteggono e custodiscono i valori e i beni che sono stati loro affidati e contribuiscono alla tutela del patrimonio aziendale in generale;

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

- si astengono dal richiedere, direttamente o indirettamente, raccomandazioni e ogni altro trattamento di favore sia per sé che per la Società in contrasto con i principi fissati nel presente documento.

KINTEK, inoltre, si aspetta e auspica che ogni collaboratore, nell'ambito delle proprie mansioni e nell'ambito delle proprie competenze, sappia:

- accrescere con ogni mezzo la propria preparazione e professionalità;
- far tesoro delle proposte di miglioramento provenienti dagli altri colleghi;
- contribuire alla crescita professionale dei propri collaboratori;
- prendere decisioni e assumere rischi secondo logiche di sana e prudente gestione, assicurando l'utilizzo economico ed efficiente delle risorse nel rispetto della legge e delle regole aziendali, incluse quelle dei sistemi di gestione e del Modello;
- considerare il risultato aziendale come una propria responsabilità, motivo di soddisfazione e frutto del lavoro di gruppo.

## 8. CONFLITTI DI INTERESSE

Le azioni di tutti i collaboratori di KINTEK devono essere orientate esclusivamente al bene e all'interesse dell'azienda.

15

Tutti i collaboratori e i Destinatari devono evitare conflitti di interesse con la Società ovvero situazioni in cui l'interesse personale interferisca (o appaia interferire) con l'interesse della Società, impedendo l'adempimento obiettivo ed efficace delle proprie funzioni, ovvero in relazione al perseguimento di benefici personali impropri come conseguenza della posizione ricoperta in seno alla Società. Sono inoltre da evitare comportamenti determinanti pubblicità negativa per le stesse<sup>1</sup>.

Esempi di possibili conflitti di interesse sono:

- attività o partecipazioni in altre aziende che potrebbero limitare le prestazioni lavorative presso la Società e in particolare aziende concorrenti;
- proprietà di partecipazioni significative in società che sono partner commerciali della Società;

---

<sup>11</sup> il prestatore di lavoro dipendente non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio (art. 2105 c.c.)

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

- rapporti d'affari con aziende o privati con i quali esistono stretti rapporti di parentela o analoghi vincoli;
- attività secondarie che potrebbero essere in conflitto con gli interessi della Società;
- donazioni e sponsorizzazioni in contrasto con i principi di questo Codice e delle Policy aziendali;
- utilizzo di strutture aziendali per scopi privati.

Nello svolgimento dell'attività professionale, tutti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti, all'insorgere di un interesse per conto proprio o di terzi, attuale o potenziale, da una determinata operazione della Società, a darne tempestiva comunicazione al Presidente del CDA e all'Organismo di Vigilanza (ODV) nel frattempo dal realizzare qualsiasi condotta riconducibile alla situazione comunicata.

La Società deve inoltre cercare di evitare le situazioni caratterizzate da un conflitto tra il loro interesse e l'interesse della Società. Essi sono tenuti a dare notizia, nelle forme di legge, di ogni interesse in conflitto che, per conto proprio o di terzi, abbiano in determinate operazioni della Società stessa.

Nel caso si prospetti una assunzione di incarichi o responsabilità in imprese non facenti parte di KINTEK, il dipendente interessato richiede, necessariamente, preventiva e specifica approvazione della Società.

Tutti i Destinatari sono altresì tenuti ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Grava sui singoli la valutazione delle situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi e posizioni all'esterno così come all'interno della Società.

Gli impegni di lealtà e riservatezza assunti dai Destinatari durante il rapporto con la Società, vincolano le persone anche successivamente alla cessazione del rapporto stesso.

## 9. ANTICORRUZIONE

KINTEK si riconosce nei principi di una concorrenza libera e leale.

L'adesione a questi principi implica il rifiuto di qualsiasi forma di corruzione: non è consentito offrire, promettere, concedere, richiedere o accettare doni, regali o altre utilità.

## 10. RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

Ognuno è libero di partecipare ad attività politiche nel tempo libero e a proprie spese, purché ciò non impedisca lo svolgimento della propria attività lavorativa per la Società e non sia effettuato per conto di KINTEK.

Nessun bene, proprietà o altre risorse aziendali di KINTEK può essere utilizzato per offrire contributi o beni di valore a candidati o partiti politici e funzionari di partiti.

### **11. ATTIVITÀ A SCOPO DI BENEFICENZA E DONAZIONI**

KINTEK è impegnata a sostenere le comunità in cui svolge la propria attività. Per questa ragione, la Società può sponsorizzare eventi ed effettuare donazioni ad organizzazioni di beneficenza per scopi pedagogici o sociali o per altre attività legittime.

È importante però assicurare che i fondi messi a disposizione per tali finalità siano utilizzati per lo scopo previsto e non per altri fini e che pervengano al giusto destinatario per lo scopo previsto.

Sono dunque permesse, previa approvazione del Consiglio di amministrazione, donazioni modeste a organizzazioni di beneficenza rinomate e sponsorizzazioni di eventi che non si possano configurare come corruzione, appoggio di cause non lecite (*terrorismo o ideali antisociali*), o che siano state esplicitamente richieste o sollecitate.

17

#### **10.1. OMAGGI E ALTRE REGALIE**

In nessun caso, neanche in occasione di particolari ricorrenze, è consentito offrire o corrispondere, a soggetti terzi, indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente KINTEK.

Allo stesso modo a tutti i dipendenti è vietato accettare, da soggetti terzi, compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico, qualora ciò abbia come obiettivo quello di influenzare illecitamente le attività aziendali o rischi anche solo semplicemente di dare una simile impressione. Per valore più che simbolico è definito quel valore che travalichi gli ordinari rapporti di cortesia.

Ogni amministratore o collaboratore della Società che riceva da incaricati della P.A., clienti o fornitori, un dono o trattamenti di favore che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia deve rifiutare l'omaggio o restituirlo e darne immediatamente notizia: per i dipendenti al proprio superiore diretto, per i Consiglieri al Presidente del CDA, per il Presidente del CDA all'ODV e agli altri organismi di controllo.

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

Sono sempre vietati benefici sotto forma di contante per attività illecite che possano nuocere alla reputazione dell'azienda - quali prestazioni sessuali, intrattenimenti per adulti e gioco d'azzardo.

Non devono mai essere concessi o accettati benefici nei rapporti con funzionari pubblici.

Non sono mai ammessi neppure nei confronti di partner commerciali, clienti acquisiti o potenziali con lo scopo di influenzarne o incentivarne azioni o decisioni durante l'esercizio delle loro funzioni ufficiali o professionali.

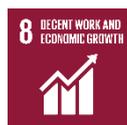
Il valore monetario non definisce automaticamente il beneficio: va considerata anche la natura del beneficio.

Non si devono offrire benefici che possano essere considerati inappropriati secondo le consuetudini locali o che siano strettamente personali (*per esempio gioielli o beni di lusso*).

### 10.2. SPESE DI RAPPRESENTANZA

Pranzi d'affari, pasti, intrattenimenti, servizi di catering, doni o altri simili benefici sono consentiti ma vanno puntualmente documentati in modo completo e corretto. La rendicontazione delle spese deve poi essere inoltrata all'ufficio contabilità, in accordo con le vigenti prassi aziendali.

## 12. RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE E FISICA DELLA SOCIETÀ



Tutti i dipendenti e i collaboratori sono vincolati a trattare sempre con la massima cura i beni materiali ed immateriali della Società a loro affidati o con i quali vengano in contatto nello svolgimento delle loro funzioni: l'uso dei dispositivi e dei dati messi a disposizione dall'azienda è soggetto all'obbligo di diligenza di ciascun utente.

KINTEK rispetta il diritto alla privacy e alla tutela dei dati e delle informazioni personali di tutti i soggetti coinvolti nelle sue attività, con attenzione particolare ai clienti e nel rispetto assoluto delle normative in vigore, oltre ad investire in soluzioni tecnologiche che aiutano a proteggere gli asset aziendali fisici e finanziari, i dati personali, la proprietà intellettuale e le altre informazioni confidenziali. Per informazioni o

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

proprietà intellettuale si intendono tutti i dati finanziari e tecnici, le ricerche, i contratti e la corrispondenza della Società indipendentemente dalla forma in cui sono archiviati, elaborati o trasmessi.

Essi devono:

- fare uso di un linguaggio professionale e privo di elementi che possano recare offesa alla persona e danno all'immagine aziendale;
- riportare sempre dati accurati e veritieri nei documenti e nelle relazioni scritte o verbali;
- archiviare tutti i documenti e i dati in conformità alle disposizioni aziendali e alle leggi vigenti;
- mantenere scrupolosamente i vincoli di segretezza in relazione alle informazioni della Società.

I dati aziendali, gestiti in forma elettronica, devono essere correttamente archiviati sul server aziendale o nei sistemi informatici così da essere protetti con back up.

Ogni password o credenziale deve essere protetta e mantenuta segreta: i diritti di accesso sono strettamente personali e non cedibili. È fatto espresso divieto di comunicare a terzi le proprie credenziali per qualsiasi ragione.

Nessuna informazione riservata, inclusi i dati aziendali e i dati relativi a qualunque Stakeholder (anche personali), deve essere comunicata a terzi salvo una espressa necessità lavorativa o un interesse legittimo.

L'eventuale comunicazione, se al di fuori del normale flusso lavorativo e in deroga alla Politica sulla Privacy, deve essere espressamente autorizzata dalla Direzione.

Il vincolo di integrità e riservatezza resta valido anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di un pericolo potenziale o attuale, è fatto obbligo al Destinatario di comunicare immediatamente la situazione al proprio Responsabile, alla Direzione e all'Organismo di Vigilanza (ODV).

### **11.1 RAPPORTI CON LA STAMPA E COMUNICAZIONI ESTERNE**

I rapporti con i mezzi di comunicazione e ogni opinione espressa sui social media devono essere trasparenti e coerenti con il Codice Etico della Società al fine di garantire massima tutela della reputazione della Società.

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

I rapporti con gli organi di informazione sono intrattenuti esclusivamente dal collaboratore incaricato espressamente dalla Direzione e tutti gli interventi di comunicazione devono essere preventivamente autorizzati.

I dipendenti che dovessero presenziare a incontri, riunioni o manifestazioni pubbliche sono tenuti a farlo a titolo esclusivamente personale e, comunque, non potranno utilizzare il nome della Società, salvo autorizzazione dell'Amministratore Delegato.

### **13. TUTELA DEL CAPITALE SOCIALE, DEI CREDITORI E DELLE FUNZIONI DI PUBBLICA VIGILANZA**

I Destinatari devono tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, al fine di fornire un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

Inoltre, la Società:

- assicura il regolare funzionamento dei propri organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale prevista dalla legge; è, dunque, imposto il rigoroso rispetto delle procedure interne predisposte a tal fine e/o, comunque, l'adozione di comportamenti coerenti con tale principio;
- non consente che vengano poste in essere attività od omissioni che possano costituire ostacolo allo svolgimento delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza e di Regolazione preposte. A tal fine, è imposto agli organi sociali, al management, al personale dipendente e ai collaboratori esterni di effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità Pubbliche di Vigilanza e di Regolazione, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni da queste esercitate.

In particolare – con riferimento alla formazione del bilancio – la Società considera la veridicità, correttezza e trasparenza della contabilità, del bilancio, delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci, principio essenziale nella condotta degli affari e garanzia di equa competizione. Ciò esige che siano approfondite la validità, l'accuratezza, la completezza delle informazioni di base per le registrazioni nella contabilità. Conseguentemente, non è consentito alcun occultamento di informazioni né

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

alcuna rappresentazione parziale o fuorviante dei dati economici, patrimoniali e finanziari delle Società da parte del management e dei soggetti sottoposti alla loro direzione e controllo. Pertanto, tutti i collaboratori sia interni che esterni impegnati nel produrre, processare, contabilizzare tali informazioni sono responsabili della trasparenza dei conti e del bilancio della Società. Ogni operazione avente rilevanza economica, finanziaria o patrimoniale deve avere una registrazione adeguata e per ogni registrazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione

### **14. ANTIRICICLAGGIO, TERRORISMO, CRIMINALITÀ ORGANIZZATA**

La Società si impegna, anche a nome di ogni Collaboratore, a rispettare ogni norma nazionale o transnazionale in tema di riciclaggio, lotta al terrorismo e alla criminalità organizzata.

Ogni collaboratore si impegna a vigilare affinché non siano stipulati contratti o accordi in palese violazione di tali norme o con Parti con comportamenti o relazioni sospette.

### **15. QUALITÀ DEI PRODOTTI E SERVIZI E RAPPORTI CON I CLIENTI**



I Clienti sono stakeholder fondamentali per la vita della Società e ad essi deve essere garantita la qualità dei prodotti forniti e del servizio, nonché la massima trasparenza e affidabilità nella gestione di ogni aspetto del rapporto.

Nei rapporti con i Clienti, sono rispettati i vincoli di riservatezza e segretezza nella gestione dei dati aziendali e personali del Cliente con le stesse tutele richieste per i dati della Società. I contratti sono stipulati in stretta conformità ai principi etici del presente Codice ed esplicitati nelle Politiche di riferimento.

KINTEK adotta sistemi di gestione della qualità dei suoi processi per offrire sistemi allineati ai migliori standard definiti a livello internazionale, adottando anche politiche di approvvigionamento che prevedono la selezione di fornitori che soddisfino determinati requisiti e che collaborino per lo sviluppo di prodotti innovativi.

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

A tal proposito, sviluppiamo e miglioriamo i nostri prodotti investendo in ricerca e sviluppo tecnologico e collaborando con clienti, fornitori ed enti terzi per offrire prodotti ad alto contenuto d'innovazione, sicuri per l'utilizzatore e a basso impatto ambientale, in grado di abilitare lo sviluppo tecnologico.

### 16. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I FORNITORI



La Società impronta i rapporti con i Fornitori ai principi di trasparenza, equità, lealtà e libera concorrenza oltre che al mutuo rispetto degli obblighi contrattuali e legali applicabili.

I fornitori devono essere scelti tra le aziende che garantiscano il rispetto dei principi etici del presente Codice, la qualità della fornitura e il maggior vantaggio economico. Tutti i fornitori, o fornitori potenziali, aventi le caratteristiche richieste devono avere pari opportunità di accesso alla fornitura.

Kintek, inoltre, attiva canali preferenziali verso i fornitori che adottano pratiche sostenibili ed etiche e collaboriamo con i nostri partner per trovare insieme soluzioni innovative e per migliorare gli impatti netti di tipo ambientale e sociale di prodotti e processi produttivi.

Non saranno ammesse alla fornitura aziende con rapporti poco chiari con associazioni criminali o associazioni sovversive, aziende di Paesi a Rischio o aziende con trascorsi criminali.

I contratti di fornitura rispetteranno i principi etici della Società portati a conoscenza del fornitore mediante la condivisione del Codice Etico.

### 17. CONOSCENZA DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è tenuto a disposizione sul server aziendale, è pubblicato sul sito internet aziendale ed è conservato in forma cartacea presso l'ufficio delle Risorse Umane.

I nuovi collaboratori vengono informati e formati sul Codice Etico e sul MOG durante la fase di *onboarding*.

In caso di dubbi sull'applicazione delle regole in esso contenute il Collaboratore può fare riferimento al proprio Responsabile, all'Ufficio Risorse Umane e all'ODV.

### 18. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E SEGNALAZIONI

Società a responsabilità limitata Unipersonale  
Via Goretta 88/g 10079 Mappano - Telefoni 011/99.65720 - Fax 011/9910525  
Cod. Fisc. E Partita Iva 08746040016 Cap. Soc. € 179.850,00  
**R.E.A 997323 – R.I. Uff. To 08746040016**  
**Codice univoco M5UXCR1**

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

È obbligo di ciascuno osservare e far osservare le regole del Codice Etico: l'osservanza di tali regole sono da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali previste per i Collaboratori, vincolati alla Società da qualsiasi forma di prestazione d'opera, in conformità all'art. 2104 c.c.

La violazione delle regole costituirà inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro o di collaborazione e/o illecito disciplinare e come tali saranno sanzionate. Il presente Codice sancisce l'obbligatorietà delle sanzioni a fronte di comportamenti scorretti.

La Società si impegna a valutare le singole violazioni con oggettività e imparzialità e a concretizzare le sanzioni in maniera adeguata e proporzionata.

Per i dipendenti le sanzioni previste saranno conformi al CCNL in conformità alla normativa vigente.

Le violazioni al Codice Etico possono essere segnalate attraverso i canali interni messi a disposizione da KINTEK conformemente al d.lgs. 24/2023, così come illustrato nel MOG Parte Generale.

Le segnalazioni ricevute saranno gestite in maniera riservata, garantendo l'anonimato e assicurando al segnalante la protezione contro eventuali ritorsioni o danni egli possa subire a causa della segnalazione effettuata.

Ad esempio, devono essere segnalate le seguenti situazioni:

- violazioni di norme di legge nazionale e comunitaria;
- violazione della privacy;
- violazioni delle procedure aziendali, del MOG e del Codice Etico;
- omissioni, trascuratezza o falsificazione nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- situazioni di pericolo attuale o potenziale per la salute e sicurezza dei lavoratori;
- irregolarità o malfunzionamenti nei processi produttivi;
- doni di valori più che simbolico (importo massimo € 50,00) o compensi da soggetti con i quali intrattiene rapporti d'affari;
- disposizioni ricevute da sé o da altri e ritenute in contrasto con la legge, la normativa interna o il presente documento;

## COMPONENTI INNOVATIVI TECNOMECCANICI

- qualunque altro fatto e comportamento che comunque si presti ad essere considerato in violazione di norme di legge o del sistema aziendale.

Nessun tipo di ritorsione verrà realizzata nei confronti del personale per aver segnalato quanto sopra. La segnalazione può essere effettuata anche in forma anonima. La segnalazione anonima viene comunque considerata ai fini della relativa istruttoria.

Inoltre, rispetto dei valori e dei principi enunciati viene, inoltre, verificato dall'Organismo di Vigilanza e controllo e da eventuali terzi indipendenti per settori specifici, nel corso di ispezioni interne, esterne e audit.

Le risultanze di tale controllo sono documentate in rapporti ufficiali a cui faranno seguito azioni correttive adeguate a mantenere l'efficace ed efficiente applicazione dei principi espressi nel presente documento.