

Allegato b

CODICE ETICO

Sommario

1	PREMESSA.....	3
2	DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	3
3	PRINCIPI GENERALI.....	4
	Rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti	4
	Principi di correttezza ed imparzialità	4
	Attività di impresa ed etica degli affari	4
	Riservatezza e privacy	5
	Sistema dei controlli interni.....	5
4	REGOLE DI CONDOTTA.....	6
	1. Compiti e doveri degli Amministratori e dei Dirigenti	6
	2. Rapporti con dipendenti e collaboratori	6
	2.1 Il Personale dipendente	6
	3. Rapporti con i fornitori	13
	3.1 Il processo degli approvvigionamenti	13
	3.2 L'intrattenimento d'affari, accettazione ed offerta di regali, favori ed inviti	13
	4. Relazioni con la Pubblica Amministrazione	14
	5. Rapporti con soggetti a cui la legge attribuisce attività di controllo e revisione (soci, organi sociali e revisori).....	15
	6. Omaggi e regali	15
	6.1 Omaggistica.....	15
	7. Conflitto di interessi.....	15
	8. RegISTRAZIONI contabili e bilanci, prospetti informativi e documenti analoghi	16
	9. Tutele societarie	16

10. Controllo interno – Responsabile – Organismo di vigilanza	17
11. La prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	17
12. Riciclaggio, terrorismo ed eversione dell'ordine democratico, reati contro la personalità individuale – dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria.	18
13. La tutela dell'ambiente.....	18
5 DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE E FINALI.....	19
Adesione alle prescrizioni del Codice Etico	19
Attività di informazione e formazione	19
Attività di comunicazione istituzionale	19
Segnalazioni di violazione del Codice	19
Conseguenze derivanti dalla violazione del Codice	20

1 PREMESSA

Il presente Codice Etico contiene i principi ed i valori che ispirano EURAL GNUTTI S.p.A. e che la stessa intende assicurare e seguire in tutti i rapporti alla base della propria attività.

Il codice etico di EURAL GNUTTI S.p.A. è improntato a:

- senso di responsabilità:
 - fondato sulla correttezza delle azioni, la trasparenza e la continuità dei rapporti nei confronti di tutti, clienti, azionisti, dipendenti e collettività intera, garantite attraverso la necessaria attenzione alle norme ed al corretto operare nonché al dialogo ed alla chiarezza che costituiscono fondamento di rapporti duraturi e di buona reputazione;
- innovazione:
 - intesa quale capacità competitiva di adeguare i propri prodotti e servizi alle sempre nuove esigenze del mercato anche attraverso le opportunità dello sviluppo tecnologico ai fini del conseguimento della massima efficienza dei processi produttivi;
- rispetto dei diritti e delle pari opportunità:
 - nella piena condivisione dei principi fondamentali dell'ordinamento giuridico italiano in tema di libertà di pensiero e di pari opportunità, disconoscendo ogni forma di discriminazione, esterna ed interna, diversa dai corretti ed onesti requisiti di legalità al fine del conseguimento del proprio oggetto sociale;
- tradizione e legame col territorio:
 - ritenendo che la propria storia imprenditoriale, nella sua costante interazione col territorio, nel segno lasciato dalle personalità fondatrici e da quelle successive, costituisca un patrimonio prezioso da mantenere vivo ed attuale attraverso una visione innovatrici ed aperta ai cambiamenti.

2 DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico (d'ora in avanti anche Codice) è rivolto a tutti i livelli aziendali e pertanto ne sono destinatari gli Amministratori, i dipendenti e tutti i collaboratori interni ed esterni della società. Ne sono altresì destinatari tutti coloro che direttamente od indirettamente avviano o trattengono rapporti con la società.

I principi contenuti nel presente Codice integrano le regole di comportamento che ciascun Destinatario è tenuto ad osservare, sia in ossequio dei generali obblighi di diligenza, correttezza e lealtà sia con riferimento ad eventuali ulteriori codici adottati dalle Società per disciplinare aspetti particolari o per adesione a norme di comportamento di settore.

L'Azienda si impegna alla diffusione del presente Codice presso tutti i Destinatari attraverso strumenti di comunicazione adeguata.

In particolare, ciascun dipendente è tenuto a conoscere il codice, a contribuire attivamente alla sua attuazione ed a segnalare eventuali carenze.

3 PRINCIPI GENERALI

Rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti

La “EURAL GNUTTI S.p.A.” si impegna ad adottare ogni misura di prevenzione e controllo ritenuta opportuna al fine di garantire, nell’ambito della propria operatività, il pieno rispetto delle vigenti leggi e regolamenti, normative di vigilanza e di sicurezza, norme di autoregolamentazione di settore, normative e regolamenti interni, in ogni contesto geografico ed a tutti i livelli decisionali ed esecutivi.

I Destinatari, nel già dovuto rispetto della legge e delle normative e regolamenti vigenti, sono tenuti ad adeguare le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal presente Codice.

Principi di correttezza ed imparzialità

La “EURAL GNUTTI S.p.A.”, nelle relazioni intrattenute con la generalità dei soggetti con i quali si trovi ad operare, evita qualsiasi discriminazione fondata sull’età, sul sesso, lo stato di salute, la nazionalità, l’orientamento politico e le fedi religiose.

Nello svolgimento delle proprie attività professionali ad ogni Destinatario sono richiesti comportamenti in linea con i principi di correttezza ed onestà.

Ai medesimi criteri devono essere ispirati anche i rapporti tra i Destinatari a tutti i livelli.

Attività di impresa ed etica degli affari

La “EURAL GNUTTI S.p.A.”, nello svolgimento della propria attività, persegue obiettivi di massimizzazione della redditività e di raggiungimento della eccellenza nei servizi resi alla clientela, al fine di mantenere ed accrescere il valore aziendale.

Gli obiettivi dichiarati sono perseguiti attraverso l’adozione di logiche di efficienza ed apertura al mercato, nell’ambito di una leale concorrenza con altri operatori e di fermo rifiuto di ogni comportamento collusivo e/o abusivo a danno della clientela e dei consumatori in genere.

Anche i rapporti con i fornitori di beni e di servizi sono condotti nel rispetto di canoni di efficienza, lealtà ed imparzialità.

Anche nei rapporti con la Pubblica Amministrazione la “EURAL GNUTTI S.p.A.” si impegna a mettere in atto ogni possibile cautela e controllo al fine di evitare che i Destinatari possano perseguire interessi illeciti od ottenere vantaggi indebiti o comunque si vengano a trovare in situazione di conflitto di interessi anche solo potenzialmente lesive dei profili di indipendenza.

Riservatezza e privacy

La “EURAL GNUTTI S.p.A.” assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di consapevole autorizzazione da parte degli interessati e, comunque, sempre in conformità alle norme giuridiche, curando che i Destinatari utilizzino le informazioni riservate acquisite esclusivamente per scopi connessi con l’esercizio dei propri compiti.

Tutte le informazioni ottenute dai destinatari del Modello, in relazione al proprio rapporto di lavoro e di collaborazione sono di proprietà della Società. Per informazioni di proprietà della Società sono da intendersi:

dati personali dei destinatari e di terzi. È considerato “dato personale” qualsiasi informazione relativa a persona fisica o giuridica, ente od associazione, identificati o identificabili, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, compreso un numero identificativo personale;

informazioni riservate. È considerata “informazione riservata” qualunque notizia inerente alla Società di natura confidenziale, che, se divulgata in maniera non autorizzata o involontaria, potrebbe causare danni alla Società. A titolo esemplificativo è da considerarsi riservata la conoscenza di un progetto, una proposta, un’iniziativa, una trattativa, un’intesa, un impegno, un accordo, un fatto o un atto, anche se futuro o incerto, attinente alla sfera di attività della Società, che non sia di dominio pubblico.

La Società garantisce, in conformità alle disposizioni di legge (inclusa Privacy), la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e richiede a tutti i destinatari l’utilizzo delle stesse per scopi esclusivamente connessi all’esercizio delle proprie attività professionali.

La Società si impegna a garantire il rispetto della privacy, in particolare in merito alle informazioni attinenti alla sfera privata e le opinioni di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di quanti interagiscono con l’azienda.

La Società rispetta altresì i principi di parità di accesso e trasparenza nella divulgazione delle informazioni riservate, nel pieno rispetto della legge e senza alterare il regolare andamento dei mercati.

Sistema dei controlli interni

La “EURAL GNUTTI S.p.A.” si pone come obiettivo importante la diffusione a tutti i livelli della cultura dei controlli e dell’assunzione di una mentalità orientata all’esercizio del controllo.

L’attitudine ai controlli deve essere giudicata positivamente, considerato il contributo che questi danno al miglioramento dell’efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari od utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività dell’impresa con l’obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La realizzazione di un sistema di controlli interni efficace deve essere un impegno comunque ad ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente anche tutti i destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, devono applicare i controlli posti a loro carico, segnalando alle figure competenti eventuali indicazioni migliorative.

4 REGOLE DI CONDOTTA

1. *Compiti e doveri degli Amministratori e dei Dirigenti*

Costituisce attuazione del rapporto fiduciario con gli Amministratori ed i Dirigenti la prestazione, da parte di questi, della loro opera nel pieno ed integrale rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti, oltre che delle prescrizioni contenute nel presente Codice ed in ulteriori codici di comportamento adottati.

Gli Amministratori della Società ed i Dirigenti sono tenuti a svolgere le loro funzioni esercitando con consapevolezza e senso di responsabilità i rispettivi ruoli, impegnandosi in particolare a coniugare nella loro attività il perseguimento degli obiettivi ed il rispetto dei principi etici di riferimento a tutela degli interessi degli azionisti, dei clienti e della collettività, ed a salvaguardia della reputazione della Società e dei principi di legalità formale e sostanziale.

Gli Amministratori, inoltre, devono evitare che si configurino situazioni di conflitto tra il loro e l'interesse della Società, essendo comunque tenuti a dare notizia, nelle forme previste dalle vigenti normative, di ogni interesse che, per proprio conto o per conto di terzi, vengano ad avere in determinate operazioni della Società.

2. *Rapporti con dipendenti e collaboratori*

2.1 Il Personale dipendente

Le risorse umane sono considerate un elemento fondamentale per l'impresa.

La dedizione e la professionalità dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per il conseguimento degli obiettivi sociali.

La "EURAL GNUTTI S.P.A sostiene e rispetta la protezione dei diritti umani, come definiti nella Dichiarazione Universale Onu dei diritti firmata a Parigi il 10 dicembre 1948.

La "EURAL GNUTTI S.p.A." si impegna pertanto a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente affinché l'attività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale.

In questo ambito offre a tutti i dipendenti le medesime opportunità di crescita professionale, facendo in modo che ciascuno possa godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito, senza alcuna discriminazione di sesso, età, disabilità, religione, nazionalità od origine razziale ed opinioni politiche e sindacali.

Al riguardo, la “EURAL GNUTTI S.p.A.” si impegna affinché venga a tutti assicurato:

- un ambiente di lavoro adeguato e funzionale all’attività svolta;
- un contesto relazionale franco, collaborativo e comunicativo, nel quale venga prestata la necessaria cura alla qualità del lavoro in genere, sia a livello orizzontale che verticale;
- il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze e degli apporti di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi aziendali,
- processi formativi idonei ai ruoli ed ai compiti di ciascuno;
- un’attenta valutazione delle situazioni e delle condizioni di lavoro, affinché da esse possa derivare un equilibrato impegno fisico e mentale;
- una costante disponibilità della “EURAL GNUTTI S.p.A.” all’ascolto di tutti coloro che ritengano di essere oggetto di atti o comportamenti non coerenti con i principi sopra elencati.

La “EURAL GNUTTI S.p.A.”, correlativamente, si attende che i propri dipendenti, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell’onore e della reputazione di ciascuno, in particolare in merito alla dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo, sia nelle relazioni interne che in quelle esterne. Ciascun destinatario lavora con donne e uomini di nazionalità, culture, religioni, orientamenti sessuali e razze diverse. Non sono tollerate discriminazioni, molestie o offese sessuali, personali o di altra natura.

Nella gestione dei rapporti gerarchici, la Società richiede che l’autorità sia esercitata con equità, vietando ogni comportamento che possa in qualunque modo ledere la dignità personale e la professionalità del collaboratore.

2.1.1 Prevenzione del lavoro minorile e forzato

“EURAL GNUTTI S.p.A.” si impegna a rispettare le leggi locali e internazionali che regolano l’età minima per l’impiego. I giovani ammessi al lavoro beneficiano di condizioni di lavoro appropriate alla loro età, come tutti i lavoratori sono protetti contro lo sfruttamento economico o contro ogni lavoro che possa minarne la sicurezza, la salute, lo sviluppo fisico, psichico, morale o sociale o che possa mettere a rischio la loro istruzione.

“EURAL GNUTTI S.p.A.” si impegna a rispettare i diritti dei minori, come il diritto all’istruzione e il diritto a essere protetti da sfruttamento e abusi.

“EURAL GNUTTI S.p.A.” conserva un registro del personale che indica la data di nascita di ogni lavoratore.

“EURAL GNUTTI S.p.A.” non si serve di lavoro forzato, coatto, vincolato o non volontario (schiavitù moderna). Garantisce inoltre ai propri dipendenti la possibilità di lasciare liberamente le aree di lavoro al termine del loro turno. Non vengono trattenuti ai dipendenti documenti di identità o cauzioni.

2.1.2 Politica contro la discriminazione

“EURAL GNUTTI S.p.A.” non ammette nessuna forma di discriminazione ai lavoratori in funzione dell’etnia, del credo religioso, del genere, dello stato civile, della condizione di maternità, dell’età, del pensiero politico, della nazionalità e dell’orientamento sessuale garantendo un trattamento EQUO per tutti. Le decisioni sul personale si basano esclusivamente sulla abilità individuale e lavorativa di ciascun lavoratore.

“EURAL GNUTTI S.p.A.”, al contempo, favorisce l’integrazione, promuovendo il dialogo interculturale, la tutela dei diritti di tutte le minoranze e dei soggetti deboli.

2.1.3 Politica contro le molestie e gli abusi

La “EURAL GNUTTI S.p.A.”, considera inaccettabili qualsiasi tipo di violenze, molestie o comportamenti indesiderati che violino la dignità della persona verso cui questi atteggiamenti siano rivolti, sia nell’ambito lavorativo sia extra-lavorativo.

A tal fine, l’Azienda ha istituito un Comitato Etico dedicato alla sorveglianza sulle tematiche in oggetto; tale Comitato è composto da Direttore di Stabilimento e da personale HR.

È quindi vietata ogni forma di molestia sessuale o di molestia morale, riferita a diversità personali, culturali, politiche e religiose.

Ai sensi del presente Codice, si definisce “molestia sessuale” ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell’ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti comportamenti si prefigurano come atti di molestia sessuale: richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite; contatti fisici indesiderati e inopportuni; apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti su sessualità od orientamento sessuale; affissione o esposizione di materiale pornografico nell’ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica; promesse, implicite o esplicite, di assunzione, di agevolazioni, vantaggi e privilegi in cambio di prestazioni sessuali; minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.

Ai sensi del presente Codice, si definisce “molestia morale” ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente lesivo dell’integrità psicofisica della persona. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti comportamenti si prefigurano come atti di molestia morale: comportamenti volti a danneggiare l’immagine e l’autostima di un soggetto, quali intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici o su comportamenti attinenti alla sfera privata del soggetto; comportamenti volti a danneggiare la professionalità di un soggetto, quali dequalificazioni/demansionamenti ingiustificati, immotivati e/o non richiesti dal collaboratore; comportamenti volti a emarginare o isolare un soggetto; limitazioni della facoltà di espressione. Si configura come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, vera o presunta, di credo religioso, così come qualsiasi discriminazione riguardo a origine, sesso, disabilità, situazione familiare, gravidanza, stato

di salute, orientamento sessuale, età, opinioni politiche o filosofiche, attività sindacali, nazione o religione.

I dipendenti di La "EURAL GNUTTI S.p.A.", devono pertanto:

- sostenere e promuovere i nostri impegni a favore di un ambiente di lavoro scevro da ogni forma di molestia o discriminazione, sia internamente che con i terzi con cui abbiamo contatti professionali;
- trattare i colleghi di lavoro e i collaboratori di altre aziende nello stesso modo in cui si vorrebbe essere trattati;
- assicurarsi che venga mantenuta e promossa una cultura di rispetto reciproco;
- assicurarsi che tutti si sentano accettati;
- mettere fine a tutti i comportamenti che sono segnalati come inopportuni.

Tutti i dipendenti e collaboratori dovranno tenere condotte individuali e/o di gruppo e di collaborazione in modo da favorire l'instaurazione di relazioni improntate al rispetto, alla correttezza e alla trasparenza nei rapporti interpersonali e lavorativi.

L'istigazione e il concorso saranno considerati equivalenti alla commissione del fatto, al pari della mancata supervisione per individuare e denunciare eventuali violazioni da parte dei subordinati.

Sarà altresì considerata equivalente alla commissione del fatto la mancata od omessa segnalazione, da parte di dipendenti alla società, di comportamenti in violazione del presente regolamento.

Le violazioni alla presente regolamentazione che verranno denunciate saranno tempestivamente verificate e saranno trattate, compatibilmente con gli interessi della società e i suoi obblighi legali, in via riservata.

Se un dipendente o gruppi di dipendenti sono a conoscenza di condotte tali da configurare violazioni al presente regolamento devono immediatamente informare la Società attraverso una mail all'indirizzo:

segnalazioni.odv.ural@gmail.com

o via posta direttamente presso la sede di Rovato, Via Sant'Andrea N° 3 all'attenzione del Comitato etico.

La mail è ricevuta da consulenti esterni dedicati che tutelerà la riservatezza del segnalante durante tutta la gestione e provvederà ad inoltrare al Comitato che si occuperà della valutazione della segnalazione.

Il personale incaricato agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli eventuali obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ciascuna segnalazione verrà verificata, anche attraverso l'assunzione di notizie dai colleghi del soggetto interessato dalle condotte in esame o da altri dipendenti a conoscenza dei fatti, a fine di confermare la fondatezza della denuncia. Ove necessario

il Titolare concorderà immediatamente con la Direzione e/o Risorse Umane le misure per porre fine ai comportamenti in violazione al presente regolamento. I dipendenti saranno tenuti a collaborare nella ricerca delle presunte violazioni.

Qualora, a seguito della suddetta attività di accertamento, risultasse necessario intervenire con provvedimenti correttivi, la Società deciderà quali misure adottare.

La Società potrà adottare inoltre, se del caso, procedimenti disciplinari e legali, anche al fine di evitare la reiterazione dei comportamenti. Si configura una responsabilità disciplinare e si applicano le misure previste con riferimento a tale responsabilità nei confronti di coloro che pongano in essere, o che autorizzino, o che istighino, o che favoriscano l'attuazione di molestie, ma anche nei confronti dei soggetti responsabili della mancata corretta supervisione e sorveglianza, o che rifiutino ingiustificatamente di cooperare all'accertamento delle violazioni, nonché nei confronti dei soggetti che pongano in essere o che autorizzino atti e/o comportamenti di ritorsione verso uno o più dipendenti che hanno denunciato una violazione regolamentare.

La medesima responsabilità disciplinare grava su chi denuncia consapevolmente i suddetti atti e/o comportamenti che si rivelino poi inesistenti, al fine di ottenere vantaggi di qualsiasi tipo. Per accertare le condotte vietate e le responsabilità individuali sopra descritte, nonché per determinare le sanzioni disciplinari applicabili, sarà valutato anche il comportamento della vittima e la sua eventuale corresponsabilità, qualora con azioni od omissioni abbia anche minimamente concorso alla verifica delle condotte illecite.

La violazione delle norme di cui alla presente sezione del Codice Etico comporterà l'applicazione delle sanzioni disciplinari. Tali sanzioni in base alla gravità dei fatti potranno portare anche al licenziamento per giusta causa. Ove possibile ed efficace a rimuovere i comportamenti e i loro effetti, ai fini della conservazione del posto di lavoro, la società potrà assumere il provvedimento del trasferimento.

La società si riserva l'azione di risarcimento danni in caso di violazione del presente regolamento

.2.1.4 Libertà di opinione, associazione e contrattazione collettiva

“EURAL GNUTTI S.p.A.” rispetta la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.

“EURAL GNUTTI S.p.A.” rispetta ogni opinione democratica; non versa contributi finanziari a partiti o forze politiche.

2.1.5 Orario di lavoro

“EURAL GNUTTI S.p.A.” garantisce ad ogni lavoratore il rispetto del monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria. Lo straordinario, quando necessario, viene ricompensato in modo idoneo.

“EURAL GNUTTI S.p.A.” garantisce il rispetto di tutte le leggi e i regolamenti locali, nazionali e settoriali relativi all'orario di lavoro.

In osservanza alle Convenzioni ILO 98, nonché alle L. 300/70, L. 196/97, L.264/58, L. 409/98, a tutti i lavoratori viene garantito almeno un giorno di riposo su sette.

Viene inoltre garantito ad ogni lavoratore l'«orario europeo», con almeno 11 ore di riposo fra un turno e l'altro.

2.1.6 Compiti e doveri del personale – conoscenza della normativa

La “EURAL GNUTTI S.p.A.” considera una componente essenziale del rapporto fiduciario con i propri dipendenti la conoscenza e l'applicazione delle discipline che regolano l'attività specifica della Società, il rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti, oltre che delle prescrizioni contenute nel presente Codice o negli ulteriori Codici di Comportamento adottati.

A tal fine la “EURAL GNUTTI S.p.A.” fornisce ai propri dipendenti strumenti di formazione ed aggiornamento idonei al raggiungimento di un grado di conoscenza e professionalità adeguato all'esecuzione dei compiti assegnati, valorizzando nel tempo le attitudini e le competenze proprie di ognuno.

2.1.7 Compiti e doveri del personale – utilizzo dei beni aziendali

La “EURAL GNUTTI S.p.A.” è dotata di beni materiali ed immateriali quali ad esempio computer, stampanti, attrezzature, autovetture, software, know how relativo alla produzione, sviluppo e commercializzazione di prodotti e servizi, piani aziendali, strategici, commerciali ed economico-finanziari, ecc.

La protezione e la conservazione di questi beni costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari.

L'utilizzo di questi beni da parte dei dipendenti deve essere quindi funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali ed agli scopi autorizzati dalle funzioni aziendali interessate.

Deve essere cura del personale, nell'espletamento delle proprie attività, trattare ed usufruire di tali beni con la massima attenzione e riservatezza, evitando ed impedendone un uso improprio o fraudolento anche da parte di terzi.

In particolare:

- il personal computer, fisso o mobile, ed i relativi programmi ed applicazioni sono strumenti di lavoro; tali strumenti vanno pertanto custoditi in modo appropriato, seguendo scrupolosamente le indicazioni contenute nelle normative aziendali emesse in materia di utilizzo degli strumenti informativi e delle relative misure di sicurezza;
- con riguardo all'utilizzo di Internet, è di norma consentita la navigazione in siti attinenti allo svolgimento dell'attività lavorativa mentre non è consentito il download di software senza preventiva autorizzazione della direzione; non è inoltre permessa la partecipazione, se non per motivi legati alle mansioni assegnate e comunque preventivamente autorizzate, a forum o chat line;

- anche la casella di posta elettronica attribuita al personale dipendente è uno strumento di lavoro; non è quindi consentito l'utilizzo per motivi che non siano attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate ed in particolare sono vietati l'invio o la memorizzazione di messaggi di natura oltraggiosa od a sfondo sessuale;
- non è consentita, se non previa specifica autorizzazione preventiva, la installazione e/o la riproduzione di software, di registrazioni su nastro, di libri ed altro materiale tutelato dalla legge; tale attività infatti, oltre che essere considerata come uso improprio delle risorse informatiche aziendali, espone anche chi la esegue al rischio di responsabilità civili e penali.

2.1.8 Compiti e doveri del personale – fedeltà e riservatezza

Il personale della “EURAL GNUTTI S.p.A.” è tenuto a prestare con diligenza, competenza e lealtà la propria prestazione lavorativa, investendo in modo adeguato le proprie risorse ed il proprio tempo nello svolgimento delle proprie attività.

Anche in relazione a quanto previsto dall'art.2105 del codice civile (*il prestatore di lavoro dipendente non deve trattare affari, per proprio conto 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*), ne consegue il divieto, per ogni dipendente, di intrattenere rapporti di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi, senza preventiva autorizzazione dell'azienda di appartenenza o di svolgere attività comunque contrarie agli interessi della stessa.

Poiché le attività svolte in ambito aziendale richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti ed altri dati attinenti ad operazioni bancarie, procedure, know how, ecc., è fatto conseguentemente obbligo a ciascun dipendente di assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Gli archivi, informativi e cartacei, (cd. “banche dati”) possono contenere, tra l'altro, dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy, dati che per accordi negoziali non possono essere resi noti all'esterno, e dati la cui divulgazione inopportuna od intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

La “EURAL GNUTTI S.p.A.” si impegna pertanto a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti, ai clienti ed ai terzi in genere e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni e, nel trattamento dei dati il personale dovrà scrupolosamente attenersi alle norme emanate e diffuse dalla Società.

2.1.9 Compiti e doveri del personale – rendicontazione e documentazione

Ogni dipendente è tenuto a collaborare al fine di assicurare la corretta rendicontazione di ogni atto di gestione ed a custodire la documentazione di supporto all'attività svolta, secondo criteri idonei a garantirne una facile reperibilità.

Quanto precede ha lo scopo di preservare l'affidabilità delle comunicazioni sociali, a tutela della corretta e veritiera rappresentanza dei risultati economici, patrimoniali e finanziari ed a garanzia che il complesso delle attività svolte risulti coerente all'assetto organizzativo ed al sistema di deleghe interno, oltre che conforme alle leggi, ai Regolamenti ed alle norme di Vigilanza.

2.1.10 Relazioni commerciali e promozionali

Nei rapporti e nelle relazioni commerciali o promozionali, il personale è tenuto ad un comportamento improntato alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, efficienza, equità e rispetto delle leggi.

Sono pertanto proibite pratiche e comportamenti illegali, collusivi, pagamenti illeciti, tentativi di corruzione e favoritismi.

Le informazioni che vengono diffuse dalla Società sono complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo da permettere a terzi di assumere decisioni consapevoli, in merito alle relazioni da intrattenere con la stessa.

La "EURAL GNUTTI S.p.A." ritiene giusto intrattenere relazioni commerciali con fornitori, partners e consulenti che adottino e dimostrino di applicare coerenti principi di correttezza nella loro etica professionale.

2.1.11 Doveri dei collaboratori esterni

Ai medesimi obblighi di correttezza, buona fede e rispetto delle leggi e della regolamentazione vigente deve essere improntato il comportamento di tutti i collaboratori esterni, ai quali, in base alle procedure esistenti ed al tipo di attività richiesta, a cura delle competenti funzioni aziendali può essere richiesta la sottoscrizione delle previsioni contenute nel presente Codice.

3. Rapporti con i fornitori

3.1 Il processo degli approvvigionamenti

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo operando con criteri di lealtà, correttezza ed imparzialità verso i potenziali fornitori in modo tale da non precludere ad alcuno di essi, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula dei contratti.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto è basata su criteri oggettivi e documentabili che tengono conto del prezzo, della capacità di fornire e garantire tempestivamente servizi di livello adeguato ed anche dell'onestà e dell'integrità del fornitore.

3.2 L'intrattenimento d'affari, accettazione ed offerta di regali, favori ed inviti

Nei rapporti con i terzi è proibito corrispondere, offrire, richiedere o sollecitare pagamenti di denaro o benefici materiali di qualsiasi genere ed entità che non siano quelli dovuti alla Società.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

Accettare occasionalmente regali ed inviti può essere ammesso se ciò sia esclusivamente finalizzato allo sviluppo delle relazioni commerciali od alla promozione degli interessi commerciali della Società e non siano eccessive rispetto alle consuetudini commerciali.

Il dipendente che riceva omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovrà informare il superiore e restituire i regali con una lettera che spieghi la linea di condotta aziendale o destinarli ad Enti con finalità benefiche.

4. Relazioni con la Pubblica Amministrazione

Le relazioni che la "EURAL GNUTTI S.p.A." intrattiene con la Pubblica Amministrazione devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e di regolamento applicabili e non possono in alcun caso compromettere l'integrità e la reputazione della Società.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti di qualsivoglia natura con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali od i soggetti incaricati di pubblico servizio, sono esclusivamente riservati alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato e vanno esercitati in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti dai quali possano dedursi tentativi di influenzare impropriamente e/o indebitamente le attività e le decisioni delle medesime.

In particolare il personale, i consulenti e collaboratori che, in ragione delle mansioni ricoperte, intrattengano o siano chiamati ad intrattenere contatti o rapporti con la Pubblica Amministrazione non devono, allo scopo di ottenere un trattamento di favore nei riguardi della Società, offrire, promettere o versare denaro, doni, consulenze, incarichi professionali a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione od a loro parenti, nonché esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione.

Nel caso di richiesta esplicita od implicita, da parte di un funzionario e di un dipendente della Pubblica Amministrazione, di qualcuno dei benefici sopra menzionati dovranno sospendere immediatamente ogni rapporto ed informare il proprio superiore; nel caso di utilizzo di un consulente per essere rappresentati nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, dovranno prevedere che nei confronti del consulente e dei suoi collaboratori siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti dell'ente.

Ad analoghi principi devono ispirarsi i rapporti con le Autorità di Vigilanza e l'Autorità Giudiziaria, nei confronti delle quali ogni atto o comportamento da parte dei Destinatari del presente Codice deve essere improntato a criteri di trasparenza, integrità e tempestività; deve essere prestata, da parte degli stessi la massima collaborazione al fine di evitare qualsivoglia comportamento ostruzionistico ed è fatto divieto di occultare informazioni o

fornire documentazione falsa od attestante cose non vere o comunque di impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di ispezione.

5. Rapporti con soggetti a cui la legge attribuisce attività di controllo e revisione (soci, organi sociali e revisori)

Anche i rapporti con i soggetti a cui la legge attribuisce attività di controllo e revisione (soci, organi sociali e revisori) devono essere improntati a principi di integrità, tempestività, correttezza e trasparenza; agli stessi deve essere prestata la massima collaborazione al fine di evitare qualsivoglia comportamento ostruzionistico; è inoltre vietato occultare informazioni o fornire documentazione falsa od attestante cose non vere o comunque di impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione di tali soggetti.

6. Omaggi e regali

6.1 Omaggistica

Nello svolgimento delle ordinarie relazioni di affari, l'omaggistica è volta unicamente a promuovere l'immagine della "EURAL GNUTTI S.p.A." e non può in nessun caso essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, ovvero come un mezzo utilizzato al fine di ottenere trattamenti di favore nello svolgimento di qualsiasi pratica e/o attività ricollegabile alla Società.

In ogni caso la "EURAL GNUTTI S.p.A." opera attraverso procedure promozionali presidiate dalle competenti Funzioni e si astiene da comportamenti e pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali e dai codici etici, se noti, delle società e degli enti, anche pubblici, con i quali si è in rapporti.

6.1.1 Specifici doveri del personale

Ogni dipendente della "EURAL GNUTTI S.p.A." deve astenersi dall'accettare doni od omaggistica eccedente il modico valore o comunque le normali prassi di cortesia, nonché dall'accettare per sé o per altri ogni altra offerta di beneficio od utilità esulante dalle ordinarie relazioni commerciali e comunque volta a comprometterne l'indipendenza di giudizio e la correttezza operativa.

I dipendenti che ricevano omaggi o benefici non rientranti nelle fattispecie consentite sono tenuti a darne informazione al proprio superiore per le opportune valutazioni e, se del caso, per far notificare al mittente la politica della "EURAL GNUTTI S.p.A." in materia.

7. Conflitto di interessi

Ogni decisione attinente alle politiche commerciali della società (contratti di fornitura, partnership, ecc.) deve essere adottata in vista degli interessi della società, deve basarsi su solide valutazioni commerciali e non invece dettata da interessi o benefici personali sia diretti che indiretti.

Alla luce di quanto precede devono essere attentamente valutate situazioni quali quelle di seguito indicate a mero titolo di esempio:

- intrattenere rapporti od aprire trattative commerciali con interlocutori che impiegano o sono sotto il controllo di familiari od amici abituali;
- detenere, direttamente od indirettamente, quote non meramente simboliche di partecipazione in imprese che intrattengano od intendano intrattenere rapporti commerciali o che operino nello stesso segmento di mercato;
- prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell'azienda o svolgere attività comunque contraria agli interessi della Società od incompatibile con i doveri d'ufficio.

Ogni situazione, che possa costituire o determinare un conflitto di interesse, deve essere tempestivamente comunicata al superiore per le opportune valutazioni ed indicazioni in merito.

Non è inoltre consentito ai dipendenti accettare denaro od altri favori da terzi per consigli o servizi resi in connessione con il loro rapporto con la Società.

8. Registrazioni contabili e bilanci, prospetti informativi e documenti analoghi

La "EURAL GNUTTI S.p.A." rispetta le leggi ed i regolamenti applicabili alla stesura dei bilanci e di ogni tipo di documentazione amministrativo-contabile obbligatoria, nonché dei prospetti informativi obbligatori.

La contabilità è improntata a principi contabili di generale accettazione; i bilanci annuali e le relazioni semestrali.

Le informazioni ed i dati societari forniti a terzi e le rilevazioni contabili dei fatti di gestione devono garantire verità, trasparenza, chiarezza, accuratezza e completezza.

Tutti i destinatari sono tenuti a prestare la massima collaborazione affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente dalla contabilità aziendale, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta della situazione economica, patrimoniale e finanziaria.

Per ogni rilevazione contabile che riflette una transazione societaria deve essere conservata adeguata documentazione di supporto.

Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione.

La documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile ed archiviata secondo opportuni criteri che ne consentano una facile consultazione anche da parte di enti interni ed esterni abilitati al controllo.

9. Tutele societarie

La "EURAL GNUTTI S.p.A." esercita la propria attività rispettando scrupolosamente le norme di legge ed i regolamenti aziendali ai fini di salvaguardia del patrimonio aziendale, della capacità finanziaria aziendale e della tutela dei creditori, della correttezza e libertà di formazione della volontà assembleare.

10. Controllo interno – Responsabile – Organismo di vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione cura la definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno, inteso come insieme di processi diretti a monitorare l'efficienza delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti, la salvaguardia dei beni aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione cura la prevenzione e gestione dei rischi aziendali tipici e verifica periodicamente l'adeguatezza del sistema. A tale scopo si avvale della collaborazione di tutte le Funzioni aziendali di riferimento e dell'organismo di vigilanza.

L'Amministratore Delegato ha il compito di individuare i rischi aziendali tipici, in rapporto alle caratteristiche dell'attività della Società e del settore in cui opera, e di attuare, attraverso la progettazione ed il monitoraggio del sistema di controllo interno le linee di indirizzo stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

Essi non svolgono direttamente la funzione del controllo interno, che è affidata ad ogni Funzione aziendale, ma aggiornano periodicamente il Consiglio di Amministrazione e riferiscono allo stesso almeno semestralmente sull'attività svolta.

Analogo obbligo di informativa è comunque posto a carico di ogni Funzione aziendale di riferimento e dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è collegiale e composto da tre componenti dotati delle necessarie competenze. Un componente può essere anche soggetto interno comunque in posizione elevata nell'organizzazione societaria.

11. La prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

La "EURAL GNUTTI S.p.A." esercita la propria attività nel pieno rispetto delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene, della salute e della sicurezza sul lavoro. Per attuare al meglio quanto sopra la società ha provveduto alla nomina degli Institori degli insediamenti produttivi, con conferimento dei relativi poteri ed adeguata autonoma capacità di spesa.

La Società attua tutte le misure necessarie per la tutela della salute e della integrità fisica dei propri dipendenti, adottando modelli di organizzazione aziendale impostati sul costante miglioramento della sicurezza e della salubrità dei luoghi di lavoro.

La Società si adegua costantemente alle vigenti normative in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Ciascun Destinatario è tenuto a porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione, le procedure e le disposizioni al fine di scongiurare ogni possibile rischio per sé, per se e per le altre persone presenti nei luoghi di lavoro, con riferimento al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e di ogni altra norma di legge applicabile alla Società. Tutti i destinatari devono attenersi alle istruzioni ed alle direttive fornite dai soggetti ai quali la Società ha delegato l'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza.

Per dare attuazione alla propria politica di sicurezza sui luoghi di lavoro, la Società cura la continua formazione e la sensibilizzazione di tutto il personale alle tematiche della sicurezza

12. Riciclaggio, terrorismo ed eversione dell'ordine democratico, reati contro la personalità individuale – dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria.

La “EURAL GNUTTI S.p.A.” esercita la propria attività nel pieno rispetto della normativa contro i reati di riciclaggio, terrorismo ed eversione dell'ordine democratico, contro la personalità individuale (*tratta delle persone – pedopornografia*) e le dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria e delle disposizioni emanate dalla competente autorità, impegnandosi a tal fine a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

La “EURAL GNUTTI S.p.A.” è pertanto tenuta a verificare in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti al fine di appurare la rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti di affari, nonché ad operare in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire i reati di cui sopra, intrattenendo relazioni, in modo diretto od indiretto con persone collegate ad organizzazioni criminali e/o operanti oltre il confine della legalità.

13. La tutela dell'ambiente

La EURAL GNUTTI S.p.A. esercita la propria attività nel massimo rispetto delle normative poste a tutela dell'ambiente, sia in relazione ai processi produttivi, sia relativamente allo smaltimento dei residui delle lavorazioni.

La Società attua ogni sforzo in termini organizzativi, operativi e tecnologici per il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione ambiente ed energia, per la prevenzione dell'inquinamento del suolo, dell'acqua e dell'aria e per l'ottimizzazione energetica, la riduzione delle emissioni e degli impatti ambientali.

La Società vuole contribuire alla salvaguardia dell'ambiente riducendo le emissioni di gas serra ed incentivando pratiche di economia circolare.

Nei confronti dei fornitori EURAL GNUTTI S.p.A. applica pratiche di approvvigionamento sostenibile e qualifica i propri fornitori dando valore al possesso di certificazioni ambientali o alla dimostrazione del rispetto di principi e pratiche equivalenti.

L'attività nell'ambito aziendale è affidata alla relativa funzione che si avvale del supporto di consulenti esterni.

5 DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE E FINALI

Adesione alle prescrizioni del Codice Etico

Il presente Codice viene messo a disposizione dei componenti gli Organi Sociali e di tutti i dipendenti attraverso appropriate forme di diffusione, e ciascun destinatario è tenuto a prenderne conoscenza.

Le Funzioni competenti potranno richiedere particolari forme di adesione al Codice anche ai collaboratori esterni (agenti, consulenti, procuratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società), prevedendo specifiche clausole nei relativi contratti.

Attività di informazione e formazione

Le previsioni contenute nel presente Codice Etico, oltre ad essere portate a conoscenza di tutto il personale, saranno oggetto, sia nel loro insieme che per sezioni specifiche di approfondimento, di periodiche iniziative di informazione e formazione.

Attività di comunicazione istituzionale

I principi ed i valori etici posti a base di ogni azione e relazione riconducibile alla "EURAL GNUTTI S.p.A." sono fatti oggetto di adeguate forme di comunicazione istituzionale, secondo i mezzi e le procedure ritenuti più idonei dalle competenti Funzioni aziendali.

Segnalazioni di violazione del Codice

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico da parte dei dipendenti, collaboratori e componenti gli Organi Sociali dovrà essere prontamente segnalata all'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, qualora i Soggetti vengano a conoscenza, anche per tramite di terze persone, di situazioni illegali o eticamente scorrette o potenzialmente illegali o scorrette, devono informare tempestivamente l'ODV; le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta, orale, in via informatica, e dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni possono pervenire all'indirizzo mail dedicato o via posta direttamente presso le sedi della Società, all'attenzione dell'OdV.

L'indirizzo mail è il seguente: **segnalazioni.odv.ural@gmail.com**

La mail è ricevuta SOLO da membri dell'OdV che tuteleranno la riservatezza del segnalante durante tutta la procedura di verifica della segnalazione.

L'ODV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli eventuali obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Tutte le segnalazioni saranno prontamente verificate dallo stesso ODV che, nei casi di accertata violazione del Codice Etico, ne darà notizia al Titolare della Società coinvolta.

La mancata osservanza del dovere di informazione in esame è sanzionabile da parte dello stesso ODV.

Le segnalazioni di violazione saranno prese in considerazione soltanto ove contenenti informazioni sufficienti a identificare i soggetti, ivi compreso il segnalante, i termini della violazione stessa ed acconsentire di effettuare un'indagine appropriata da parte delle strutture competenti.

Per completezza, si ricorda come l'Azienda abbia implementato una procedura apposita per la gestione del whistleblowing nel pieno rispetto della normativa N°24/2023 prevedendo i canali di comunicazione e gli incarichi legati alla gestione delle segnalazioni; per approfondimenti, si rimanda alla versione più aggiornata della procedura stessa.

Conseguenze derivanti dalla violazione del Codice

La mancata osservanza delle direttive contenute nel presente documento può danneggiare in maniera grave l'Azienda sia dal punto di vista patrimoniale che in termini di immagine.

Per i dipendenti, ogni violazione del Codice accertata comporta l'adozione di provvedimenti disciplinari proporzionati alla gravità e/o recidività della mancanza e/o al grado di colpa ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal Codice Civile, dagli specifici CCNL di categoria, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali violazioni derivino danni concreti alla Società.

Per i Dirigenti, le violazioni accertate del presente Codice possono dare luogo all'applicazione delle misure e dei provvedimenti ritenuti -in relazione alla gravità della violazione, dell'eventuale reiterazione, nonché in particolare considerazione del vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra l'Azienda ed il Dirigente- più idonei nel rispetto delle disposizioni di legge e di contratto che regolano la materia, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali violazioni derivino danni concreti alla Società.

Per i componenti gli Organi Sociali la violazione accertata delle norme del presente Codice possono costituire giusta causa per proporre all'Assemblea dei soci da parte del consiglio di Amministrazione la revoca con effetto immediato del mandato.

Per i collaboratori esterni (agenti, consulenti, fornitori, procuratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società), le inosservanze accertate del presente Codice possono comportare la risoluzione del contratto in essere salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali violazioni derivino danni concreti alla Società.

Ove la violazione accertata nei confronti dei Destinatari dovesse integrare anche gli estremi di inosservanza del modello organizzativo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.231/2001 e successive integrazioni e/o modifiche, la sanzione sarà applicata secondo quanto previsto nel modello organizzativo stesso.

La "EURAL GNUTTI S.p.A.", a tutela della propria immagine, si riserva di denunciare i reati perseguibili d'ufficio e quelli perseguibili a querela di parte da chi si reputi parte lesa, di

difendersi nell'ambito di procedimenti penali in cui siano inquisite od imputate per reati commessi dai Destinatari in violazione del presente Codice, adducendo le effettive responsabilità.

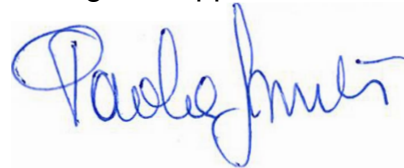
La "EURAL GNUTTI S.p.A." si riserva inoltre di difendersi da richieste di risarcimento danni, intentate contro di essa per illeciti civili in realtà commessi da dipendenti, consulenti e/o collaboratori in violazione del presente Codice, adducendo le effettive responsabilità e di rivalersi con azione di risarcimento danni contro i destinatari che, in violazione delle disposizioni del presente Codice abbiano esposto l'azienda a sanzioni, procedimenti, condanne penali, civili, amministrative anche in solido con gli autori, danni d'immagine.

Rovato, 04 giugno 2024

EURAL GNUTTI S.p.A.

p. Il Consiglio di Amministrazione

Il Legale Rappresentante

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Paolo Gnutti', is written over a light blue rectangular background.

Stato di revisione del documento

Rev.	Descrizione modifica	Data
02	<i>Revisione generale, con aggiunta argomenti correlati alla sostenibilità</i>	04.06.2024
01	Revisione generale formattazione e sommario del documento	14.01.2016