



CODICE ETICO

Gruppo Everel

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 27/03/2024

MODIFICHE		
Versione	Data	Attività
A	13.12.2013	Versione approvata dal CdA
B	19.12.2018	Aggiornamento Reati di Xenofobia e Razzismo
C	10.10.2022	Inserito il riferimento ai beni culturali (par. 3.5), alla Protezione dei Device (par. 4.4) e alla tutela dei Beni paesaggistici (par.4.5)
D	07.11.2023	Aggiornamento disciplina Whistleblowing

INDICE

1. IL GRUPPO EVEREL	3
2. PRINCIPI GENERALI	3
3. NORME ETICHE PER LE RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDERS	4
3.1 Risorse umane.....	4
3.2 Clienti	4
3.3 Agenti e distributori	5
3.4 Fornitori.....	5
3.5 Pubblica Amministrazione.....	5
Inoltre, è fatto divieto a chiunque di condizionare indebitamente persone che rivestano il ruolo di testimoni in processi civili, penali, amministrativi e tributari.	6
3.6 Organizzazioni politiche, sindacali e associazioni.....	6
3.7 Autorità di Vigilanza e Organismi di Controllo	6
3.8 Azionisti	7
3.9 Concorrenza e mercato.....	7
3.10 Mass media.....	7
4. PRINCIPI ETICI DI COMPORTAMENTO	7
4.1 Equità, eguaglianza, tutela della persona, imparzialità e legittimità morale	7
4.1.1 <i>Inserimento delle risorse e sviluppo professionale</i>	7
4.1.2 <i>Protezione fisica e morale dei lavoratori</i>	8
4.1.3 <i>Tutela della personalità individuale</i>	8
4.1.4 <i>Razzismo e xenofobia</i>	8
4.2 Corretta amministrazione societaria, trasparenza contabile e dei controlli interni	9
4.2.1 <i>Amministrazione societaria</i>	9
4.2.2 <i>Trasparenza contabile</i>	9
4.2.3 <i>Trasparenza dei Controlli Interni</i>	9
4.3 Trattamento dei dati e delle informazioni - Riservatezza	10
4.3.1 <i>Riservatezza dei dati e delle informazioni</i>	10
4.4 Onestà e diligenza	11
4.4.1 <i>Conflitto di interessi</i>	11
4.4.2 <i>Uso corretto dei beni aziendali</i>	11
4.4.3 <i>Delitti associativi, antiriciclaggio e falsificazione di banconote e monete</i>	12
4.4.4 <i>Attività finalizzate al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico</i>	12
4.5 Tutela ambientale e protezione della salute	12
4.6 Sicurezza, salute ed integrità del personale	13
4.7 Utilizzo dei sistemi informatici	13
5. NORME DI ATTUAZIONE	14
5.1 Diffusione e applicazione del Codice	14
5.1.1 <i>Valore del Codice</i>	14
5.1.2 <i>Ruolo del Management</i>	14
5.1.3 <i>Ruolo dell'Organismo di Vigilanza</i>	15
5.2 Violazioni del Codice	15
5.2.1 <i>Ruolo degli Organi Societari</i>	15
5.2.2 <i>Ruolo degli Stakeholders</i>	16
6. SANZIONI	16

1. IL GRUPPO EVEREL

Il presente codice etico (di seguito “Codice”) è un documento ufficiale della società Everel Group S.p.A. (la “Società”), che dovrà essere adottato anche dalle società del Gruppo Everel (di seguito “Everel”), e che contiene l’insieme dei principi cui Everel informa la conduzione dei propri affari, l’esercizio delle proprie attività e la gestione dei rapporti con quei soggetti che operano per suo conto, a qualsiasi titolo.

Tale Codice sancisce principi etici e regole di condotta, rilevanti anche ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D. Lgs. n. 231/2001, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, e mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo. Il Codice deve, infatti, considerarsi un elemento essenziale del modello di organizzazione, gestione e controllo (“Modello”) adottato da Everel.

2. PRINCIPI GENERALI

L’obiettivo principale di Everel è creare valore per tutti i soggetti portatori d’interesse nei suoi confronti (*stakeholders*), quali i propri clienti, dipendenti, agenti, azionisti, investitori, fornitori, la pubblica amministrazione, e le *authority* che vigilano sul suo operato, le comunità locali e la società civile in genere.

Everel, in particolare, si prefigge di assumere comportamenti conformi ai principi di legalità, lealtà e correttezza. Tutti gli atti posti in essere da coloro che operano in nome e/o per conto di Everel devono rispettare le procedure aziendali e le disposizioni normative e regolamentari applicabili.

Il presente Codice è rivolto ai componenti degli organi sociali, ai dipendenti, ai clienti e fornitori, agli agenti, ai consulenti e a tutti i portatori di interesse nei confronti del gruppo Everel (d’ora in avanti, “i Destinatari”). Il Codice è stato elaborato per assicurare che i valori etici di Everel siano chiaramente definiti e costituiscano l’elemento base della cultura aziendale e lo standard di comportamento di tutti i collaboratori del Gruppo nella conduzione degli affari e delle loro attività.

Everel promuove la diffusione del Codice presso tutti i Destinatari e fornisce loro copia del Codice e ove necessario un adeguato sostegno formativo e informativo, mettendo a disposizione dei medesimi un idoneo supporto a cui rivolgersi in caso di dubbi interpretativi concernenti lo stesso.

I Destinatari sono tenuti ad attenersi ai principi sanciti dal Codice, ispirando ad essi i loro comportamenti aziendali quotidiani garantendo la rispettabilità e l’immagine di Everel e a preservare l’integrità del patrimonio aziendale. Qualora se ne presenti la necessità, i Destinatari sono comunque invitati a richiamare i principi contenuti nel Codice nei loro rapporti con gli altri *stakeholders*.

Nei rapporti con i terzi, gli *stakeholders* si impegnano ad agire in modo corretto e trasparente evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre direttamente o indirettamente indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o non conoscenza.

Nell’ambito della concorrenza leale la Società non viola consapevolmente diritti di proprietà industriale o intellettuale di terzi.

E’ fatto divieto a chiunque di indurre coloro che vengano chiamati a rendere dichiarazioni in procedimenti penali a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci, in particolare quando essi possano legittimamente rifiutarsi di rispondere alle domande poste dall’Autorità Giudiziaria.

3. NORME ETICHE PER LE RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDERS

3.1 RISORSE UMANE

Everel attribuisce la massima importanza a quanti prestano la loro attività lavorativa all'interno del Gruppo, ritenendo le risorse umane un capitale in grado di generare e sviluppare una cultura aziendale con determinati valori quali:

- contribuire al successo del business;
- apertura al cambiamento;
- spirito di intraprendenza;
- creatività/innovazione;
- sviluppare i talenti.

Conseguentemente, Everel pone la massima attenzione:

- alla ricerca/individuazione di risorse che, oltre ad avere le competenze tecniche necessarie per coprire la posizione, abbiano adeguate competenze manageriali;
- al rispetto della dignità di ciascuna risorsa;
- alla prevenzione di discriminazioni e abusi di ogni genere (es. razza, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, lingua, sesso, ecc.);
- alla gestione di corrette relazioni industriali e sindacali;
- alla definizione di ruoli e responsabilità, fornendo alle risorse interessate le necessarie informazioni per poter assumere le decisioni che competono nell'interesse di Everel;
- ad una comunicazione interna precisa e trasparente sulle politiche e le strategie del Gruppo;
- ad una comunicazione interna precisa e trasparente in relazione al riconoscimento di premi e incentivi al personale;
- ad un uso corretto e riservato dei dati personali;
- a corretti rapporti tra superiori e collaboratori e tra colleghi, improntati a principi di civile convivenza e a spirito di collaborazione;
- ad evitare situazioni e decisioni che possono generare conflitti di interesse (reali o apparenti) all'interno del Gruppo. Eventuali situazioni che possono costituire o determinare un conflitto di interessi, deve essere tempestivamente comunicate al superiore gerarchico.

3.2 CLIENTI

Everel persegue l'obiettivo di soddisfare i propri clienti fornendo loro prodotti di qualità a condizioni e prezzi congrui, nel pieno rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili nei mercati in cui opera.

Elevati standard di prestazione vengono assicurati anche attraverso la certificazione esterna della qualità dei processi.

Everel s'impegna, infine, affinché la cortesia, l'attenzione, la correttezza e la chiarezza di comunicazione ed il rispetto delle norme di legge, (anche con riferimento a norme in tema di antiriciclaggio, tutela dei dati personali, trasparenza e antiusura), di regolamenti, del Codice e delle procedure interne siano elementi distintivi nei rapporti con i clienti.

Everel si impegna ad evitare relazioni d'affari con clienti o potenziali clienti dei quali sia conosciuto o dei quali sia sospettato il coinvolgimento in attività illecite e nella valutazione dei clienti si devono tenere in considerazione la capacità degli stessi di assolvere ai propri impegni di pagamento.

Nei rapporti con i clienti, i Destinatari non devono offrire né accettare regali o altra forma di benefici e/o utilità che possano essere interpretati come mezzo per ottenere trattamenti di favore per qualsiasi attività collegabile ad Everel e che non siano ascrivibili a normali relazioni commerciali o di cortesia.

3.3 AGENTI E DISTRIBUTORI

Gli agenti e i distributori sono i principali attori coinvolti nella distribuzione dei prodotti. Everel seleziona gli agenti e i distributori ispirandosi a criteri di professionalità, integrità, trasparenza ed imparzialità; partecipa alla loro preparazione e a quella delle loro risorse di vendita, organizzando periodicamente momenti di incontro per meglio assicurare un flusso informativo adeguato verso la rete distributiva.

Attraverso i propri comportamenti, gli agenti e i distributori sono tenuti a:

- tutelare la rispettabilità e l'immagine di Everel;
- preservare l'integrità del patrimonio di Everel;
- soddisfare i clienti garantendo gli standard qualitativi previsti;
- ispirarsi sempre a principi di vendita leale e responsabile.

Everel raccomanda in ogni caso agli agenti e ai distributori di ispirarsi ai principi del Codice anche nelle loro relazioni con i propri stakeholders.

3.4 FORNITORI

Nelle politiche di acquisto, Everel ha l'obiettivo di approvvigionarsi di prodotti, materiali, e servizi alle condizioni più vantaggiose in termini di rapporto qualità/prezzo. Tale obiettivo deve tuttavia coniugarsi con la necessità di porre in essere relazioni con fornitori che assicurino modalità operative compatibili con il rispetto sia dei diritti dell'uomo e dei lavoratori che dell'ambiente. A tal fine Everel richiede che i fornitori si astengano dall'effettuare discriminazioni, abusi o coercizioni a danno dei lavoratori e che rispettino la normativa ambientale, adottando altresì politiche aziendali di contenimento dei consumi di materie prime, di riduzione dei rifiuti e delle emissioni nocive e in generale di limitazione dell'impatto ambientale delle produzioni.

Everel sottopone a periodica valutazione i propri fornitori, allo scopo di razionalizzare e aumentare l'economicità e l'efficienza delle forniture e non preclude ad alcun potenziale fornitore, in possesso dei necessari requisiti, la possibilità di competere per offrire i propri prodotti/servizi.

Per tutte le forniture, anche per i contratti di consulenza, devono essere ragionevolmente ed adeguatamente formalizzate e documentate le motivazioni della scelta e le considerazioni sul prezzo applicato, secondo quanto stabilito dalle disposizioni e/o procedure aziendali. Gli addetti agli acquisti non devono accettare alcun regalo o altra utilità che possa creare imbarazzo, condizionare le loro scelte o far sorgere il dubbio che la loro condotta non sia trasparente o imparziale; sono ammesse gratuità di valore inferiore ai 50 euro nell'ambito degli usi e nel rispetto delle disposizioni aziendali.

3.5 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nel pieno rispetto dei propri ruoli e funzioni nonché con uno spirito di massima collaborazione, Everel intrattiene o potrebbe intrattenere relazioni con amministrazioni dello Stato, autorità garanti e di vigilanza, enti pubblici, enti e amministrazioni locali, organizzazioni di diritto pubblico, concessionari di lavori pubblici o di pubblici servizi e soggetti privati ai quali si applica la disciplina pubblicitica. In particolare, i rapporti con le autorità garanti e di vigilanza devono essere improntati a criteri di massima chiarezza, correttezza trasparenza e professionalità, al riconoscimento dei rispettivi ruoli e strutture organizzative, anche ai fini di un positivo confronto volto al rispetto sostanziale della regolamentazione applicabile.

Everel:

- condanna qualsiasi comportamento dei Destinatari, consistente nel promettere od offrire direttamente o indirettamente denaro o altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani o esteri, da cui possa conseguire, per il Gruppo stesso, un interesse o vantaggio;
- vieta la promessa e/o l'offerta di qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P.A., italiana o estera;

- vieta la promessa e/o l'offerta di qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per indurre Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio, italiani o esteri, ad utilizzare la loro influenza su altri soggetti appartenenti alla P.A. italiana o estera;
- dispone che contributi e finanziamenti a fini politici e assistenziali devono rimanere nei limiti consentiti dalla legge ed essere preventivamente autorizzati dal Consiglio di Amministrazione o dalle funzioni aziendali da questo all'uopo delegate.
- vieta l'offerta di qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio, italiani o esteri, o loro parenti entro il 2° grado, direttamente o per interposta persona, salvo che si tratti di doni o altre utilità di modico valore e, in ogni caso, rientranti negli usi o costumi legittimi;
- vieta parimenti l'accettazione di qualsiasi richiesta da parte di Pubblico Ufficiale/Incaricato di Pubblico Servizio, di induzione indebita a dare o ricevere per lo stesso o per altri denaro o altra utilità in cambio dei servizi richiesti.
- vieta di destinare a finalità diverse da quelle per le quali sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità Europee anche di modico valore e/o importo;
- condanna qualsiasi comportamento volto a conseguire, da parte dello Stato, delle Comunità Europee o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

A tale proposito, Everel pone in essere le misure atte a prevenire comportamenti, da parte di chi agisce in nome e/o per conto della Società, che possano in qualsiasi forma configurare corruzione di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio. Rientra fra le forme di corruzione anche lo scambio e l'appropriazione di beni culturali dei quali l'organizzazione possa essere direttamente o indirettamente in possesso e dalla cui offerta possa trarre un indebito vantaggio.

INOLTRE, È FATTO DIVIETO A CHIUNQUE DI CONDIZIONARE INDEBITAMENTE PERSONE CHE RIVESTANO IL RUOLO DI TESTIMONI IN PROCESSI CIVILI, PENALI, AMMINISTRATIVI E TRIBUTARI.

3.6 ORGANIZZAZIONI POLITICHE, SINDACALI E ASSOCIAZIONI

Everel non eroga contributi, diretti od indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche.

Everel vieta di versare somme, concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi di una o più società del Gruppo.

Everel vieta di eludere tali prescrizioni ricorrendo a forme di aiuti o contribuzioni che, sotto la veste di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità, abbiano le finalità vietate. È a discrezione del Presidente e Amministratore Delegato valutare la possibilità di concedere erogazioni a titolo di sponsorizzazione per motivi di visibilità del marchio, collegamento del marchio al settore di interesse, possibilità di entrare in mercati altrimenti preclusi, buona causa.

3.7 AUTORITÀ DI VIGILANZA E ORGANISMI DI CONTROLLO

Everel si impegna a dare piena osservanza alle regole dettate dalle Autorità di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi con la propria attività nonché ad improntare i rapporti con le Autorità e gli Organismi di Controllo secondo principi di

massima collaborazione e di sollecita esecuzione delle loro prescrizioni. In particolare, Everel deve:

- operare nella più rigorosa osservanza delle leggi e normative vigenti;
- fornire informazioni accurate, chiare, corrette, complete e veritiere;
- interfacciarsi con le autorità esclusivamente attraverso le persone a ciò deputate e delegate e che non si trovino in situazioni di conflitto di interessi;
- adottare un efficiente e collaborativo comportamento nei confronti della Autorità di Vigilanza e degli Organismi di Controllo, ottemperando ad ogni richiesta nelle loro funzioni ispettive e nelle procedure istruttorie.

3.8 AZIONISTI

Everel, nel rispetto delle leggi e delle norme, assicura ad ogni investitore il diritto di ricevere le medesime informazioni per assumere ponderate scelte di investimento.

Everel mantiene un sistema di Corporate Governance conforme a quanto previsto dalle disposizioni vigenti e mette a disposizione degli azionisti informazioni adeguate attraverso il proprio sito internet. (non siamo più quotati = no comunicati stampa)

Everel, inoltre, assicura agli azionisti la disponibilità dei documenti predisposti per l'Assemblea e garantisce il regolare svolgimento delle Assemblee, nel rispetto del diritto di ciascun azionista di richiedere chiarimenti sui diversi argomenti in discussione e di esprimere la propria opinione.

3.9 CONCORRENZA E MERCATO

Nei rapporti con clienti e fornitori, Everel si impegna a rispettare le leggi comunitarie e nazionali che tutelano la concorrenza e a confrontarsi con i mercati esclusivamente sulla base della qualità dei propri prodotti.

Everel vuole evitare che qualsiasi accordo o comportamento assunto in suo nome e/o per suo conto possa costituire un'illecita limitazione della concorrenza.

Everel presta la massima attenzione alla qualità e alla sicurezza dei propri processi produttivi e dei propri prodotti anche attraverso verifiche sistematiche sulla qualità e sulla sicurezza dei prodotti commercializzati.

In particolare, la Società, conscia dell'importanza di un corretto uso dei mezzi di comunicazione, impronta le attività di promozione dei propri marchi e prodotti sulla base di un concetto di trasparenza delle caratteristiche degli stessi.

3.10 MASS MEDIA

L'informazione verso l'esterno deve essere chiara, accurata, veritiera e trasparente.

Everel deve presentarsi in modo accurato e omogeneo nella comunicazione con i mass media. I rapporti con i mass media sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate e sono concordati preventivamente con la Direzione della società Capogruppo.

I dipendenti di Everel non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione della Direzione della società Capogruppo.

4. PRINCIPI ETICI DI COMPORTAMENTO

4.1 EQUITÀ, EGUAGLIANZA, TUTELA DELLA PERSONA, IMPARZIALITÀ E LEGITTIMITÀ MORALE

4.1.1 Inserimento delle risorse e sviluppo professionale

Everel si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente affinché l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale.

Everel offre a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna. Le funzioni competenti dovranno:

- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa ai dipendenti;
- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni.

4.1.2 Protezione fisica e morale dei lavoratori

Everel interpreta il proprio ruolo imprenditoriale sia nella tutela delle condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi. A tal fine verranno ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile, che rendano ragionevolmente penosi i contatti interpersonali nell'ambiente di lavoro.

Everel si attende che i dipendenti, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Everel interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori.

Everel esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- la ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

Everel non ammette le molestie sessuali, intendendo come tali:

- la subordinazione all'accettazione di favori sessuali di decisioni rilevanti per la vita lavorativa del destinatario;
- le proposte di relazioni interpersonali private, condotte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa.

4.1.3 Tutela della personalità individuale

Nell'ambito della normativa vigente, Everel condanna ogni possibile comportamento finalizzato alla commissione di delitti contro la personalità individuale e si impegna ad adottare le misure di vigilanza che si evidenzino come più opportune al fine di prevenire la commissione di tali reati.

Sono vietati comportamenti finalizzati alla commissione di molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona. La Società condanna ogni forma di sfruttamento delle persone ed in particolare il lavoro minorile, impegnandosi, a tale scopo, a valutare attentamente anche eventuali *Partnership* commerciali con enti operanti in aree geografiche considerate "a rischio sfruttamento".

4.1.4 Razzismo e xenofobia

Everel Group Spa ripudia ogni forma di discriminazione o di violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

È pertanto vietato porre in essere qualunque attività o comportamento che possa implicare, anche indirettamente, la propaganda, l'istigazione e l'incitamento di idee o atti discriminatori, anche quando tali comportamenti si manifestino con la negazione, la minimizzazione in modo grave o l'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

I Destinatari che nell'ambito di svolgimento delle proprie attività vengano a conoscenza di fenomeni di razzismo o xenofobia devono darne immediata comunicazione al proprio Responsabile di funzione e all'Organismo di Vigilanza di Everel Group SpA.

4.2 CORRETTA AMMINISTRAZIONE SOCIETARIA, TRASPARENZA CONTABILE E DEI CONTROLLI INTERNI

4.2.1 Amministrazione societaria

Everel condanna qualsiasi comportamento volto a incoraggiare, facilitare ed indurre i Destinatari nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e competenze, alla violazione dei seguenti principi e norme di comportamento:

- massima collaborazione, trasparenza, correttezza nei rapporti con società di revisione, collegio sindacale, in occasione di richieste di soci, nonché nei rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza;
- diligenza, perizia, correttezza e accuratezza nella predisposizione e verifica dei dati e delle informazioni da recepire nella redazione di bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali e finanziarie previste per legge o regolamento o comunque dirette al pubblico o agli organi;
- divieto di ledere l'integrità del patrimonio sociale in qualsiasi forma e con qualunque mezzo; in particolare, è fatto divieto, al di fuori dei casi o con modalità diverse da quelle consentite espressamente la legge, : (i) restituire in qualsiasi forma i conferimenti o liberare l'azionista dall'obbligo di eseguirli; (ii) ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero riserve non distribuibili per legge; (iii) acquistare o sottoscrivere azioni o quote della Società o di società controllanti; (iv) effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni violando le norme poste a tutela dei creditori; (v) formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale; (vi) soddisfare, in caso di liquidazione, le pretese del socio in danno dei creditori sociali;
- divieto di compiere qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto a influenzare la volontà dei componenti l'assemblea dei soci per ottenere la irregolare formazione di una maggioranza e/o influenzare una deliberazione.

4.2.2 Trasparenza contabile

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni dipendente far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

I dipendenti di Everel che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore.

4.2.3 Trasparenza dei Controlli Interni

È politica di Everel diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che gli stessi danno al miglioramento dell'efficienza dell'attività societaria.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a 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 responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente tutti i dipendenti di Everel, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità del sistema di controllo interno, del quale fissa le linee di indirizzo e verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento, assicurandosi che i principali rischi aziendali siano identificati e gestiti in modo adeguato.

L'Amministratore Delegato provvede ad identificare i principali rischi aziendali, sottoponendoli all'esame del Consiglio di Amministrazione, ed attua gli indirizzi del Consiglio attraverso la progettazione, la gestione ed il monitoraggio del sistema di controllo interno.

4.3 TRATTAMENTO DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI - RISERVATEZZA

4.3.1. Riservatezza dei dati e delle informazioni

Le attività di Everel richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti ed altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know how (contratti, atti, relazioni, disegni, software).

Le banche-dati di Everel 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 o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

È obbligo di ogni dipendente assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Everel si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai dipendenti durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono a Everel e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore.

Fermo restando il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ogni dipendente di Everel dovrà:

- acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per le finalità della sua unità di appartenenza e in diretta connessione con le sue funzioni;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, dopo essersi assicurato circa la divulgabilità nel caso specifico dei dati;
- assicurarsi che non sussistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità delle informazioni riguardanti i terzi collegati a Everel da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso;
- associare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato ad avervi accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero.

Il mancato rispetto di tali disposizioni è sanzionato in base alle previsioni di legge.

4.4 ONESTÀ E DILIGENZA

4.4.1 *Conflitto di interessi*

Tutti i collaboratori devono assicurare che ogni decisione di business sia presa nell'interesse di Everel; essi devono quindi evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte in Everel, che possa intaccare la loro indipendenza di giudizio e di scelta.

Qualora un collaboratore si trovi in una situazione che può costituire conflitto di interessi, deve segnalarla tempestivamente al proprio superiore che provvede ad informare l'Amministratore Delegato per le funzioni da lui dipendenti o nel caso in cui il conflitto riguardi direttamente l'Amministratore Delegato questo ne da tempestiva informativa al Consiglio di Amministrazione della Società affinché vengano effettuate le valutazioni e vengano presi i provvedimenti del caso. In ogni caso, L'Organismo di Vigilanza della Società deve esserne messo a conoscenza attraverso comunicazione formale da parte dell'Amministratore Delegato.

Possono costituire conflitti di interesse, a titolo esemplificativo:

- avere interessi economici e finanziari (possessione di azioni, incarichi professionali, ecc.) anche attraverso familiari, con clienti, fornitori o concorrenti;
- accettare denaro, regali o favori di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che intendono entrare in rapporti d'affari con Everel;
- svolgere attività lavorativa, anche da parte di familiari, presso clienti, fornitori o concorrenti.

4.4.2 *Uso corretto dei beni aziendali*

Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente le funzioni preposte di eventuali fatti dannosi per Everel. In particolare, il collaboratore deve:

- operare con diligenza per tutelare i beni aziendali attraverso comportamenti responsabili;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possono essere causa di danno o di riduzione di efficienza;
- ottenere le autorizzazioni necessarie nell'eventualità di un utilizzo del bene fuori dall'ambito aziendale.

La crescente dipendenza dalla tecnologia informatica richiede di assicurare la disponibilità, sicurezza, integrità e massima efficienza di questa particolare categoria di beni. In particolare, il collaboratore è tenuto a:

- non inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona o danno all'immagine di Everel;
- evitare lo spamming che può generare un traffico di dati/informazioni/processi all'interno della rete telematica aziendale tale da ridurre sensibilmente l'efficienza della rete con impatti negativi sulla produttività;
- non navigare sui siti Internet con contenuti indecorosi e offensivi;
- evitare di caricare sui sistemi aziendali del software preso a prestito o non autorizzato e non fare mai copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale, aziendale o per terzi.
- Non installare SW e APP sui Device aziendali rivolte ad attività delittuose o strettamente personali.

Quando viene presentata una nota spese, verranno ammesse solamente spese ragionevoli, effettive e autorizzate, secondo le norme contenute nella specifica procedura aziendale accessibile a tutti tramite la rete intranet.

In ogni circostanza, ciascun collaboratore deve separare le spese personali da quelle per lavoro.

Nella gestione dei beni aziendali, la Società si impegna nella tutela dei dati e dei sistemi informatici propri e altrui e garantisce il rispetto normativa in materia di tutela del diritto

d'autore eventualmente applicabile; in tal senso, è fatto esplicito divieto a ciascun stakeholder di contravvenire a detti principi alterando i beni aziendali ricevuti in uso o accedendo abusivamente ai sistemi informatici

Everel ha adottato la procedura 'Policy auto aziendali', pubblicata nella rete intranet, al rispetto della quale i dipendenti assegnatari delle auto sono tenuti.

4.4.3 Delitti associativi, antiriciclaggio e falsificazione di banconote e monete

Everel condanna qualsiasi comportamento che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione di fattispecie delittuose quali l'associazione per delinquere, e tra queste anche quella finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Tutti i collaboratori di Everel non devono mai essere coinvolti in operazioni che possano implicare il riciclaggio di proventi da attività criminali o illecite in qualsiasi forma o modo. Everel applica sempre le normative antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione operi.

Tutti i collaboratori di Everel non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza:

- ricevere o accettare (anche solo promettere di ricevere e accettare) pagamenti in contanti;
- correre il rischio, per la mancanza di assunzione delle dovute informazioni, di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali;
- falsificare e/o mettere in circolazione (acquistando e/o vendendo) banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata.

I Destinatari che ricevano banconote o monete false o rubate devono informare il proprio superiore e l'Organismo di Vigilanza affinché provvedano alle opportune denunce.

4.4.4 Attività finalizzate al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico

Everel condanna in ogni caso l'utilizzo delle proprie risorse per il finanziamento ed il compimento di qualsiasi attività destinata al raggiungimento di obiettivi terroristici o di eversione dell'ordine democratico.

4.5 TUTELA AMBIENTALE E PROTEZIONE DELLA SALUTE

Nell'ambito delle proprie attività, Everel è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui opera perseguendo l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei clienti e delle comunità interessate dalle attività stesse e di ridurre l'impatto ambientale.

È fatto espresso divieto a chiunque di tenere comportamenti lesivi della tutela del paesaggio anche attraverso distruzione e/o appropriazione indebita di beni paesaggistici.

Le attività industriali di Everel debbono essere gestite nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate in particolare alla promozione di prodotti e processi sempre più compatibili con l'ambiente e caratterizzati da una sempre maggiore attenzione alla sicurezza e alla salute degli operatori.

I dipendenti di Everel, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

Con riferimento all'articolo 51 della legge n. 3 del 16 gennaio 2003, entrata in vigore il 10 gennaio 2005, Everel Group S.p.A. fa divieto, alle società italiane del gruppo, anche ai sensi e per gli effetti di quanto disposto al punto H) dell'articolo 24 del vigente CCNL, a partire dalla predetta data, di fumare in tutti i locali aziendali. E' consentito fumare esclusivamente nelle aree all'aperto specificamente identificate, perché idonee secondo i requisiti di legge.

Everel richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. A tal fine vieta di:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

4.6 SICUREZZA, SALUTE ED INTEGRITÀ DEL PERSONALE

Everel considera la tutela (i) dell'idoneità delle condizioni di lavoro, dei locali, macchinari e attrezzature di lavoro, (ii) dell'integrità psico-fisica dei dipendenti, (iii) della sicurezza di tutte le attività aziendali esistenti e programmate per il futuro, (iv) del pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro, quali aspetti rilevanti della propria attività.

In particolare, la Società si impegna affinché:

- il rispetto della legislazione vigente in materia di sicurezza, igiene e salute dei lavoratori sia considerato una priorità;
- i rischi per i lavoratori siano, per quanto possibile e garantito dall'evoluzione della miglior tecnica, evitati anche scegliendo i materiali, macchinari e procedimenti più adeguati e meno pericolosi e tali da mitigare i rischi alla fonte;
- i rischi non evitabili siano correttamente valutati ed idoneamente mitigati attraverso le appropriate misure di sicurezza collettive ed individuali;
- l'informazione e formazione dei dipendenti e altri Destinatari sia diffusa, aggiornata e specifica con riferimento alla mansione svolta;
- sia garantita la consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- si faccia fronte con rapidità ed efficacia ad eventuali necessità o non conformità in materia di sicurezza emerse nel corso delle attività lavorative o nel corso di verifiche ed ispezioni;
- l'organizzazione del lavoro e gli aspetti operativi dello stesso siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, dei terzi e della comunità in cui Everel opera.

Al perseguimento delle finalità sopra esposte, Everel destina risorse organizzative, strumentali ed economiche con l'obiettivo di garantire la piena osservanza della normativa antinfortunistica vigente ed il continuo miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e delle relative misure di prevenzione.

I dipendenti e gli altri collaboratori di Everel, ciascuno per quanto di propria competenza, sono tenuti ad assicurare il pieno rispetto delle norme di legge, dei principi del presente Codice, delle procedure aziendali e di ogni altra disposizione interna prevista per garantire la tutela della sicurezza, salute ed igiene sui luoghi di lavoro.

4.7 UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI

Le risorse informatiche e telematiche sono uno strumento fondamentale per l'esercizio corretto e competitivo dell'impresa, dal momento che assicurano la rapidità, l'ampiezza e la correttezza dei flussi di informazioni necessari all'efficiente gestione ed al controllo delle attività aziendali. Tutte le informazioni che risiedono nei sistemi informatici e telematici aziendali, posta elettronica inclusa, sono di proprietà di Everel e vanno usati esclusivamente per lo svolgimento di attività aziendali con le modalità e nei limiti indicati dall'azienda.

Everel persegue un utilizzo degli strumenti informatici e telematici corretto ed a norma di legge e l'utilizzo degli strumenti informatici e telematici è soggetto a monitoraggio e verifica da parte dell'azienda al fine di prevenire ogni comportamento contrario agli obblighi di legge e regolamentari.

Tutti i collaboratori di Everel sono tenuti a non porre in essere, dare causa o collaborare a comportamenti che possano comportare la realizzazione di un reato attraverso l'utilizzo del sistema informatico.

È pertanto fatto divieto, nello svolgimento delle proprie attività nell'ambito dell'organizzazione di Everel:

- di introdursi abusivamente in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, anche eludendo possibili barriere ostative all'accesso ovvero mantenersi contro la volontà di chi ha diritto di esclusione;
- procurarsi, riprodurre, diffondere, comunicare o consegnare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, o comunque fornire indicazioni o istruzioni in questo senso;
- danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento;
- intercettare comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, impedirle o interromperle ovvero installare apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico,
- distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici altrui;
- distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o di pubblica utilità;
- introdurre o trasmettere dati, informazioni o programmi al fine di distruggere, danneggiare, rendere, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui o ostacolarne gravemente il funzionamento;
- alterare o falsificare un documento aventi efficacia probatoria ed elaborati in via informatica.

In generale, la Società, nell'espletamento della sua attività, adotta misure di sicurezza idonee a proteggere i propri dati e sistemi informatici rispetto all'accesso di persone non autorizzate e a danni di qualsivoglia natura. La Società adotta inoltre misure idonee a prevenire ogni abuso su sistemi informatici di terzi ai quali i collaboratori accedono nello svolgimento delle proprie mansioni

5. NORME DI ATTUAZIONE

5.1 DIFFUSIONE E APPLICAZIONE DEL CODICE

5.1.1 Valore del Codice

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti e dei Destinatari, ai sensi e per gli effetti dell'artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e del vigente C.C.N.L., pertanto la loro violazione potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro stesso e potendo, altresì, comportare azioni per il risarcimento dei danni dalla stessa violazione causati.

La violazione dei principi sanciti nel Codice potrà comportare l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231/01, quale parte del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" adottato dalla Società e liberamente accessibile al sito internet ufficiale di Everel e nell'area Intranet dedicata ai dipendenti

5.1.2 Ruolo del Management

Tutti i responsabili di funzione hanno una responsabilità primaria in relazione al Codice Etico. A tal fine devono:

- tenere un comportamento in linea con i dettami del Codice e tale da costituire un esempio per i propri collaboratori;
- indirizzare i collaboratori in modo tale che percepiscano l'osservanza del Codice come parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro;

- selezionare accuratamente, per quanto di propria competenza, collaboratori interni ed esterni tra coloro che danno maggior affidamento in relazione all'osservanza del Codice;
- adottare appropriate misure correttive di eventuali comportamenti non rispondenti ai principi contenuti nel presente Codice;
- segnalare al proprio superiore e all'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del Modello di organizzazione e controllo previsto dal Decreto Legislativo 231/01, eventuali comportamenti non rispondenti ai principi contenuti nel presente Codice.

5.1.3 Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

La Società ha affidato la funzione di vigilare sull'applicazione ed il rispetto del Codice all'Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi del Decreto Legislativo 231/01, il quale ne promuove altresì la conoscenza e la comprensione da parte dei Destinatari, procedendo alla sua diffusione, mediante apposite attività di comunicazione, evidenziandone, se del caso, il valore vincolante.

In particolare, il Codice sarà:

- adottato dalle società controllate e/o collegate;
- trasmesso - tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna *brevi manu* - ai Destinatari, ai membri degli organi sociali e alla società di revisione dei conti della Società, che sottoscriveranno apposita dichiarazione per ricevuta;
- pubblicato in apposite sezioni dedicate nell'intranet e/o nel sito web aziendale, dove il Codice è liberamente e gratuitamente scaricabile;
- messo a disposizione in forma cartacea presso la Direzione Risorse Umane e, in caso di nuova assunzione, ne sarà consegnata copia al dipendente e fatta sottoscrivere la presa visione e accettazione.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza potrà e/o dovrà:

- organizzare riunioni finalizzate all'illustrazione di eventuali novità rilevanti nell'ambito dei principi e dei valori etici del presente Codice;
- verificare l'inserimento, nei contratti stipulati dalla Società, di una clausola volta (i) ad informare i terzi dell'esistenza del Codice, (ii) a vincolarli ad adeguarsi ai valori ed alle norme ivi enunciate (iii) a prevedere la possibilità di risoluzione per inadempimento dei contratti in caso di violazioni delle norme del Codice di particolare gravità, salvo il risarcimento per ulteriori danni;
- garantire che tutti gli aggiornamenti e le modifiche del Codice siano tempestivamente portate a conoscenza dei Destinatari;
- sensibilizzare e favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche anche predisponendo e sottoponendo al Consiglio di Amministrazione della Società un piano di formazione che terrà conto del ruolo e della responsabilità dei Destinatari; per i neoassunti e gli interinali, è previsto un apposito programma formativo che illustri i contenuti del Codice di cui è richiesta l'osservanza.

Ogni aggiornamento, modifica o integrazione al Codice deve essere approvato dal consiglio di amministrazione della Società.

5.2 VIOLAZIONI DEL CODICE

5.2.1 Ruolo degli Organi Societari

- L'OdV, in caso violazioni emerse in seguito alla segnalazione degli stakeholders o in seguito alla attività di verifica, dopo aver effettuato una verifica della fondatezza della segnalazione e dopo una attenta analisi, comunica al Consiglio di Amministrazione di Everel Group S.p.A. le violazioni e la proposta di provvedimenti;
- Il Consiglio di Amministrazione valuta le proposte dell'OdV e prende le decisioni in merito alle sanzioni necessarie;
- Le competenti funzioni aziendali, attivate dal Consiglio di Amministrazione, curano l'attuazione dei provvedimenti nei tempi e nei modi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza di Everel Group

S.p.A., che fornirà una relazione sull'esito del provvedimento al Consiglio di Amministrazione.

5.2.2 *Ruolo degli Stakeholders*

Tutti gli *stakeholders* di Everel devono segnalare ogni violazione o sospetto di violazione del Codice nella modalità spiegata di seguito.

Nel rispetto della nuova disciplina del Whistleblowing, di cui al D.gs.10 marzo 2023, n. 24, le violazioni del Codice (nonché le violazioni del Modello e delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo di Everel Group), devono essere segnalate in forma scritta attraverso il link presente sul sito web - www.everelgroup.com - disponibile tra i link rapidi presenti in prima pagina.

Qualunque segnalazione relativa alla violazione dei reati presupposto del D.lgs. 231/2001, nonché le violazioni relative al Codice Etico e al Modello, sarà tempestivamente inoltrata all'Organismo di Vigilanza (entro 3 giorni dalla segnalazione).

Nel rispetto del diritto alla riservatezza, il gestore della segnalazione rilascia al segnalante l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa.

Si evidenzia che tale riscontro non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

Entro tre mesi (90 giorni), a seguito della valutazione della fondatezza e delle indagini del caso, il gestore della segnalazione comunica al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

Le segnalazioni, con assoluta garanzia di riservatezza, possono essere inoltrate anche attraverso il canale orale, richiedendo direttamente un incontro al gestore delle segnalazioni in materia di Whistleblowing, definito nella persona del responsabile dell'Ufficio del Personale di Everel Group SpA.

Il Gestore delle segnalazioni è vincolato al rispetto della privacy in conformità all'art. 13 del GDPR.

6. SANZIONI

La violazione dei principi sanciti nel Codice potrà comportare l'applicazione delle misure sanzionatorie, diverse a seconda della gravità delle mancanze commesse e del ruolo dei dipendenti interessati (dal rimprovero scritto al licenziamento per giusta causa), contenute nel sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, quale parte del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" adottato dalla Società e liberamente accessibile al sito ufficiale di Everel.

In presenza di determinati gravi comportamenti, può essere richiesto ai dipendenti inadempienti il risarcimento degli eventuali danni causati.

I dipendenti devono altresì rispettare i doveri di diligenza, correttezza e fedeltà nell'esecuzione del contratto di lavoro, così come previsto dalle vigenti norme di legge.

Per quanto riguarda i componenti degli organi sociali, le violazioni commesse possono comportare l'adozione da parte degli organi sociali competenti delle misure più idonee previste e consentite dalle norme di legge.

Per le violazioni commesse da agenti e/o distributori vengono adottati i provvedimenti/sanzioni previsti dai rispettivi incarichi e/o contratti, anche collettivi, commisurati alla gravità delle violazioni commesse e alle rispettive circostanze oggettive e soggettive.

Le violazioni commesse da consulenti, infine, saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi e contratti.