

## CODICE ETICO

EIFFEL S.P.A.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 dicembre 2021

### PREMESSA

EIFFEL S.P.A. adotta il presente **Codice Etico** – parte integrante del Modello - che individua **valori e** principi fondamentali, criteri di comportamento e regole di condotta che devono ispirare e regolare le relazioni interne alla stessa così come quelle con soggetti esterni. Si tratta infatti un compendio di obblighi giuridici e doveri morali che definiscono l'ambito responsabilità etica, morale, professionale e sociale di ciascun operatore e, così, dell'ente nel suo complesso.

La SOCIETÀ, i suoi esponenti e tutti coloro che vi operano, svolgono le proprie attività in ossequio ai principi indicati nel presente Codice Etico, consapevoli che il rispetto della legalità e dei principi e valori in esso sanciti siano condizioni imprescindibili dell'operato aziendale e presupposto indefettibile di progresso e sviluppo.

La SOCIETÀ intende fondare la costante ricerca dell'eccellenza nello svolgimento delle attività aziendali sul rispetto del principio di legalità e dei valori fondanti l'eticità d'impresa - i principi di correttezza, lealtà, integrità e trasparenza - anche a tutela della propria immagine e reputazione sul mercato.

In nessun caso saranno giustificati comportamenti tenuti in violazione di tali principi, quand'anche perseguiti con l'intenzione di agire nell'interesse delle SOCIETÀ e/o per apportare alle stesse un vantaggio.

### ADOZIONE DEL CODICE ETICO E RELATIVE MODIFICHE

Il presente Codice Etico è stato approvato - così come lo saranno eventuali sostanziali modifiche - dal Consiglio di Amministrazione di EIFFEL S.P.A. Il presente documento diviene parte integrante dell'apparato documentale relativo al Modello 231.

## **AMBITO DI APPLICAZIONE**

Le norme del presente Codice Etico si applicano a tutti coloro operano nel contesto aziendale e nell'interesse della SOCIETÀ nonché a tutti i terzi che, dall'esterno, entrino in relazione con quest'ultima ed i suoi esponenti.

Tali soggetti costituiscono quindi, nel loro complesso, i Destinatari del presente Codice (di seguito "Destinatari"); essi sono tenuti a conoscere ed osservare il contenuto del Codice Etico e a contribuire, per gli ambiti di propria competenza, alla sua attuazione ed alla diffusione.

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative ed il comportamento che il dipendente o il collaboratore è tenuto ad osservare. EIFFEL S.P.A. considera infatti l'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti, per i dipendenti, dai rapporti di lavoro subordinato anche ai sensi dell'articolo 2104 del Codice civile, e, per i collaboratori non subordinati, dai rispettivi regolamenti contrattuali.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

Laddove necessario, l'impegno all'osservanza dei principi di riferimento ivi contenuti sarà previsto da apposite clausole contrattuali.

Il presente Codice ha validità in tutti i contesti nazionali in cui la SOCIETÀ opera pur nella considerazione delle eventuali diversità culturali, sociali, normative ed economiche degli specifici contesti locali, fermi restando i principi fondamentali sanciti dal Codice stesso.

## **DIFFUSIONE**

La diffusione del presente Codice Etico è efficacemente perseguita con le modalità più opportune rispetto alle diverse categorie di Destinatari, sia attraverso la consegna di copia del Codice Etico al neoassunto al suo ingresso, sia con l'organizzazione di programmi di formazione specifici.

Il Codice Etico è inoltre portato a conoscenza di tutti coloro che, dall'esterno, entrano in relazione con esponenti della SOCIETÀ, in generale, è disponibile per tutti gli *stakeholder* sul sito istituzionale della stessa.

## ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

### Segnalazioni

I Destinatari del presente Codice Etico devono segnalare tempestivamente ogni e qualsiasi violazione o sospetto di violazione del Codice Etico, secondo quanto previsto dalla Procedura *Whistleblowing* e nella sicurezza delle garanzie in termini di riservatezza e protezione in quest'ultima ribadite.

### Sanzioni

Le violazioni del presente documento sono sanzionate sul piano disciplinare e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di rapporti di lavoro e di collaborazione.

L'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico deve considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della SOCIETÀ ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e regolamentari applicabili. L'eventuale violazione delle disposizioni del Codice Etico può costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro, e può comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di lavoro e dalle leggi in materia e saranno proporzionate alla gravità dei fatti.

L'accertamento delle infrazioni, l'avvio e la gestione dei procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Il rispetto dei principi del presente Codice Etico forma, inoltre, parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte da tutti coloro che intrattengono rapporti di affari con le SOCIETÀ. In conseguenza, la violazione delle disposizioni del presente Codice può costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge con riguardo alla risoluzione del contratto e all'ulteriore risarcimento dei danni derivati.

## VALORI E PRINCIPI ETICI

I valori e principi etici di seguito enunciati debbono costituire un riferimento costante, nella quotidiana attività, per tutti coloro che operano nel contesto di EIFFEL S.P.A.

### Responsabilità e rispetto della legge

È dovuto il rispetto delle disposizioni di legge, dell'etica professionale e dei regolamenti interni. In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della SOCIETÀ in violazione delle leggi, dei principi deontologici e della normativa interna ad essi coerente. Nell'ambito della loro attività e contesto professionale, i Destinatari sono tenuti all'osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la SOCIETÀ opera ed applicabili alle attività svolte dalla stessa. L'ignoranza di tali leggi non costituisce scusante. In nessun caso il perseguimento dell'interesse aziendale può giustificare l'operato non conforme alle stesse.

### Prevenzione e contrasto della Corruzione

La SOCIETÀ è fermamente impegnata nel contrasto alla corruzione e nella prevenzione dei rischi di pratiche illecite, a qualsiasi livello lavorativo e in ogni ambito geografico.

In questa prospettiva è promossa la diffusione di valori e principi etici, la definizione di regole di condotta e l'effettiva attuazione di processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle Linee Guida Anticorruzione, dalle normative e dalle *best practice* applicabili.

Sono espressamente vietate pratiche e comportamenti illegali, collusivi, pagamenti illeciti, tentativi di corruzione e favoritismi al fine di ottenere o mantenere un affare o assicurarsi un ingiusto vantaggio in relazione alle attività d'impresa.

### Trasparenza

Tutte le azioni e le relazioni con *stakeholders* e *shareholders* devono essere effettuate garantendo correttezza, completezza, accuratezza, uniformità e tempestività dell'informazione, secondo le prescrizioni normative applicabili e la *best practice* del mercato, nei limiti della tutela del *know how* e dei beni aziendali.

### Imparzialità

È fermamente respinta ogni forma di discriminazione che possa essere basata sull'età, il sesso e gli orientamenti e abitudini sessuali, l'origine razziale, le opinioni politiche e sindacali, le credenze religiose e lo stato di salute dei propri interlocutori.

### Merito, competenza e professionalità e valorizzazione delle risorse umane

Il merito, la competenza e la professionalità sono presupposto della crescita e dello sviluppo nei mercati nazionali ed internazionali; chiunque operi nel contesto della SOCIETÀ deve svolgere i propri compiti con la responsabilità, l'impegno e la diligenza richieste.

Sono valorizzate le competenze professionali di dipendenti e collaboratori, attraverso offerta di formazione e aggiornamento professionale e pari opportunità di sviluppo.

### Lealtà

Tutte le attività, interne ed esterne, devono essere improntate alla massima lealtà ed integrità, operando con senso di responsabilità, in buona fede, stabilendo rapporti professionali e commerciali corretti, nonché tendendo alla valorizzazione e salvaguardia del patrimonio aziendale.

### Concorrenza sleale

È riconosciuto il valore della concorrenza libera, aperta e leale e si respingono pratiche anticoncorrenziali consistenti in accordi illeciti, da comportamenti vessatori o indebiti e da abuso di posizione.

### Protezione della salute

L'integrità fisica e morale di chi opera per la SOCIETÀ è considerata valore primario ed è garantita anche attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

La SOCIETÀ si impegna quindi a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

Sia nell'ottica della prevenzione, che in quella della protezione, del soccorso e dell'intervento di emergenza, l'incolumità e la salute dei lavoratori dipendenti, dei terzi e della popolazione esterna devono essere privilegiati.

A tal fine, la SOCIETÀ si impegna a:

- gestire le attività nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione;
- impiegare le migliori tecnologie disponibili e verificarne costantemente l'affidabilità sia nella corretta conduzione degli impianti/macchine che nella loro manutenzione, modifica e dismissione;
- estendere l'impiego di procedure operative e standard tecnici per la corretta gestione delle attività;
- mettere in atto un sistema di controllo per garantire il mantenimento nel tempo delle condizioni di sicurezza e delle procedure previste;
- formare ed addestrare il personale per il raggiungimento dei più elevati livelli di sicurezza.

I Dipendenti di EIFFEL S.P.A., nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e di terzi.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono quindi tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

Ciascun Destinatario deve porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite, per evitare ogni possibile rischio per sé e per i propri collaboratori e colleghi.

Ogni Destinatario deve attenersi alle istruzioni ed alle direttive fornite dai soggetti ai quali la Società ha delegato l'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza.

#### Tutela ambientale

L'ambiente è considerato e tutelato quale bene primario tanto che la SOCIETÀ orienta le proprie attività al fine di garantire il miglior equilibrio possibile tra iniziative economiche e esigenze ambientali, nel rispetto delle leggi, ma anche in considerazione di un uso sostenibile delle risorse naturali.

#### Responsabilità sociale

La SOCIETÀ opera tenendo conto delle esigenze della comunità nel cui ambito svolge la propria attività e contribuisce al suo sviluppo economico, sociale e culturale.

### Riservatezza e tutela della privacy

L'acquisizione ed il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni e dei dati personali dei dipendenti e degli altri soggetti dei cui dati la SOCIETÀ dispone avviene nel rispetto di specifiche procedure volte a garantire che persone e/o enti non autorizzati possano venire a conoscenza.

La SOCIETÀ garantisce, in modo conforme alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in suo possesso ed ai propri collaboratori fa divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi che non siano strettamente legati allo svolgimento della propria attività aziendale.

Nello specifico, i dipendenti e/o collaboratori che vengono a conoscenza di informazioni non di pubblico dominio devono usare la massima cautela e cura nell'utilizzare tali informazioni, evitandone la divulgazione a persone non autorizzate, sia all'interno, sia all'esterno dell'azienda.

Per informazioni riservate si intendono, a mero titolo esemplificativo: le informazioni tecniche relative a prodotti e procedure; i programmi d'acquisto; le strategie di costi, dei prezzi, di *marketing* o di servizi; relazioni sulle entrate e altre relazioni finanziarie non pubbliche.

Le informazioni relative ad attività di ricerca in ambito scientifico e tecnologico possono essere scambiate, con università, istituti di ricerca pubblici e privati, enti ospedalieri, dopo che siano stati approntati gli strumenti di tutela della proprietà industriale, in conformità alle procedure aziendali ed apprestando gli opportuni mezzi di tutela della confidenzialità.

### Rispetto e tutela della proprietà intellettuale

Le attività di ricerca ed innovazione e i conseguenti *asset* intellettuali costituiscono il patrimonio fondamentale per la SOCIETÀ nonché indefettibile presupposto dello sviluppo e della crescita nel segmento di mercato.

I Destinatari sono tenuti ad assicurare la riservatezza di tutto ciò che costituisce la proprietà industriale ed intellettuale della SOCIETÀ, ivi incluse le informazioni tecniche, documentazioni contrattuali, *know-how*.

Allo stesso modo, devono rispettare i legittimi diritti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi, astenendosi dall'uso non autorizzato di tali diritti.

## NORME DI COMPORTAMENTO

### Rapporti commerciali

Nello svolgimento delle proprie attività sono garantite l'equità di trattamento tra i clienti, la correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il corretto adempimento di quanto previsto dai contratti.

Ogni operazione e transazione deve essere legittima, correttamente autorizzata, registrata, verificabile e coerente con gli obiettivi della SOCIETÀ.

### Rapporti con fornitori e business partner

I rapporti con i fornitori e i partner sono gestiti secondo criteri di imparzialità e correttezza, lealtà e trasparenza.

Nella selezione dei fornitori e dei partner strategici, la SOCIETÀ non si basa solo su criteri economici, ma tiene anche nella dovuta considerazione le capacità tecniche, finanziarie ed organizzative, nonché requisiti ambientali, di salute e sicurezza dei lavoratori e sociali.

### Rapporti con gli appaltatori

EIFFEL S.P.A. si impegna a richiedere ai propri appaltatori il rispetto di principi comportamentali corrispondenti ai propri, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari. A tal fine gli appaltatori sono informati dell'esistenza del CODICE ETICO e dei relativi impegni prevedendo nei singoli contratti apposite clausole.

La scelta degli appaltatori è effettuata dalle apposite funzioni aziendali in base a valutazioni obiettive circa i requisiti tecnico-professionali oltre che per competitività, qualità e prezzo.

Gli Appaltatori sono tenuti a attenersi ai principi del presente CODICE ETICO e operare nell'ambito della normativa vigente in materia contributiva, di sicurezza e igiene del lavoro e non utilizzare, nell'espletamento della propria attività, manodopera infantile o di persone non consenzienti.

### Rapporti con dipendenti

La SOCIETÀ tutela l'integrità morale di coloro operano nel suo ambito, garantendo il rispetto della dignità della persona e contrastando comportamenti discriminatori o lesivi. La gestione delle politiche e dei rapporti di lavoro si fonda sul rispetto dei diritti dei lavoratori, conformemente alla normativa

di riferimento ed alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

A tutti i dipendenti viene richiesto di agire lealmente, al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro e a quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni dovute e il rispetto degli impegni assunti.

#### Rapporti con la Pubblica Amministrazione

È vietata ogni promessa od offerta, diretta o indiretta, di denaro, doni, regali o altr'utilità di qualsiasi natura ad esponenti della Pubblica Amministrazione, anche di altri paesi, o a persone con quelli in relazione di parentela.

Non sono consentiti atti di corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione, non solo se commessi direttamente da esponenti o dipendenti della SOCIETÀ, ma soprattutto se commessi tramite soggetti che operano in nome e/o per conto di quest'ultima.

È vietato anche solo tentare di influenzare impropriamente le decisioni e le opinioni degli esponenti della Pubblica Amministrazione in procedimenti e contesti amministrativi che interessino la SOCIETÀ, così come chiedere e/o ottenere informazioni riservate.

È ovviamente fatto assoluto divieto di servirsi di artifici, raggiri, dazioni e/o promesse di denaro o altr'utilità per ottenerli.

È vietato destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico.

I rapporti con le Autorità Giudiziarie, di controllo, di vigilanza e regolatorie sono ispirati ai principi di trasparenza e leale collaborazione e tutte le informazioni richieste sono fornite in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva

#### Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali o di altra natura

La SOCIETÀ si impegna a non erogare contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, salvi i contributi dovuti – in piena trasparenza - sulla base di specifiche normative.

#### Rapporti con mezzi di informazione

La SOCIETÀ gestisce i rapporti con i propri interlocutori ispirandosi al principio di trasparenza.

La comunicazione e divulgazione di notizie relative alle specifiche attività è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate.

È, pertanto, assolutamente vietato a tutte le altre persone di diffondere notizie inerenti la SOCIETÀ senza la preventiva autorizzazione. Tutto il personale deve astenersi, inoltre, dal diffondere notizie false o fuorvianti, che possano trarre in inganno la comunità esterna.

#### Contributi ed altre liberalità, sponsorizzazioni

Possono essere erogati contributi e altre forme di liberalità nel rispetto di quanto previsto dalle procedure aziendali esistenti e dalle normative applicabili.

Le sponsorizzazioni devono riguardare esclusivamente eventi con un elevato valore scientifico e culturale e devono rispondere – nell’osservanza delle procedure aziendali esistenti e dalle normative applicabili – ai principi di economicità, efficacia, imparzialità, parità di trattamento, trasparenza e proporzionalità.

#### Omaggi, ospitalità e spese rappresentanza

È possibile effettuare o ricevere omaggi, doni e regalie, vantaggi economici o altr’utilità in generale solo laddove, per le loro intrinseche caratteristiche e per il contesto, rappresentino atti di normale cortesia commerciale e non possano apparire come compromettenti l’integrità e l’indipendenza di giudizio, nonché la reputazione, di una delle parti.

#### Conflitti di interesse

Tutti i Destinatari sono tenuti ad evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d’interessi – effettivo o potenziale – con la SOCIETÀ, nonché qualunque attività che possa interferire con la capacità di assumere in modo imparziale decisioni nell’interesse di quest’ultima e nel rispetto delle norme del presente Codice.

Il personale è obbligato a rendere noto al proprio superiore gerarchico qualunque interesse per proprio conto o di terzi che egli eventualmente abbia in un’operazione nel quale è coinvolto.

#### Trasparenza della contabilità

I dati contabili devono essere gestiti secondo verità e correttezza, con accuratezza e completezza ed essere comunicati nella massima trasparenza.

La SOCIETÀ si impegna ad operare – anche con Parti correlate - sempre con la massima trasparenza coerentemente con le migliori pratiche d'affari, garantendo che tutte le operazioni condotte siano autorizzate, verificabili, supportate da adeguata documentazione, legittime e coerenti fra di loro.

La rappresentazione delle attività aziendali nelle varie sedi deve sempre essere corretta e veritiera.

Chiunque venisse a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze delle informazioni e della documentazione è tenuto a riferire tali situazioni agli organi preposti alla verifica.

Il sistema di controllo garantisce l'efficacia ed efficienza delle attività operative; l'affidabilità delle informazioni e dei bilanci; la conformità alle leggi di riferimento, ai regolamenti e alle direttive interne.

#### Utilizzo dei beni aziendali

Le risorse e i beni aziendali a disposizione o a cui è garantito l'accesso devono essere utilizzati e gestiti con diligenza, responsabilità, trasparenza ed efficienza nonché con modalità idonee a proteggerne il valore e, in ogni caso, nello scrupoloso rispetto delle specifiche *policies* interne eventualmente adottate.

#### Utilizzo degli strumenti informatici

È vietato ogni uso degli strumenti informatici aziendali per fini diversi da quelli connessi all'esercizio dell'attività aziendale.

#### Gestione delle risorse umane

Il processo di assunzione e gestione del personale è ispirato al rispetto dei principi di trasparenza e correttezza, nell'osservanza di quanto previsto dalle leggi e dai regolamenti applicabili.

Sono espressamente vietate e perseguite pratiche che contemplino l'assunzione di dipendenti e collaboratori dietro specifica segnalazione di soggetti terzi, in cambio di favori, compensi o altri vantaggi per sé e/o per la SOCIETÀ.

È coltivato il merito, la competenza e la professionalità e ogni decisione è ispirata a questi criteri; è rigettato ogni principio di discriminazione in favore della costruzione di un ambiente lavorativo in cui siano valorizzate le peculiarità di ciascuno.

È espressamente vietata e perseguita ogni tolleranza verso assunzioni irregolari o situazioni di immigrazione clandestina.