


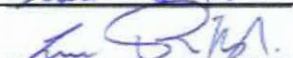
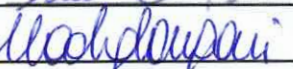


# CODICE DI CONDOTTA E DI ETICA AZIENDALE

	Ufficio	Data	Firma
Redazione	HR	13-09-2016	
Approvazione	DIREZIONE GENERALE	30-09-2018	
Controllo/verifica	HR	16-09-2022	
Controllo/verifica	HR	11-11-2022	
Controllo/verifica	HR	13-12-2023	

IL NOSTRO IMPEGNO: L'INTEGRITÀ È IMPORTANTE .....	3
INTRODUZIONE .....	3
DICHIARAZIONI PRELIMINARI .....	4
PERSONE E FIGURE GIURIDICHE A CUI SI APPLICA IL CODICE.....	4
VALORI E COMPORTAMENTI.....	4
VALORI AZIENDALI .....	5
OBBLIGHI DEI DIPENDENTI .....	5
OBBLIGHI DEI RESPONSABILI .....	6
PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA .....	7
DOMANDE E SEGNALAZIONE DI PERPLESSITÀ E VIOLAZIONI .....	7
ANTITRUST.....	8
CONFLITTI DI INTERESSI.....	9
OFFERTA O ACCETTAZIONE DI PAGAMENTI, VANTAGGI O REGALI.....	9
PERSONE.....	12
CONDIZIONI DI LAVORO .....	12
POLITICA IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ.....	12
DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE.....	13
POLITICA SULLA SCHIAVITÙ MODERNA .....	14
HSE.....	16
SALUTE, INCOLUMITÀ E SICUREZZA.....	16
STUPEFACENTI E ALCOLICI.....	17
RISPETTO PER L'AMBIENTE.....	17
INFORMAZIONI AZIENDALI E PROTEZIONE DEI BENI.....	17
PROPRIETÀ INTELLETTUALE.....	17
UTILIZZO CORRETTO DEI BENI AZIENDALI .....	18
ACCURATEZZA DI SCRITTURE E INFORMAZIONI.....	19
GESTIONE DELLE REGISTRAZIONI .....	19
UTILIZZO CORRETTO DEI SISTEMI INFORMATICI E DI COMUNICAZIONE.....	20
INFORMAZIONI RISERVATE.....	21
PRIVACY DEI DATI .....	22
RELAZIONI ESTERNE.....	23
AUTORIZZAZIONE ALLA FIRMA DI CONTRATTI E RELATIVE PROCEDURE.....	23
CONDOTTA E CONTRIBUTI IN MATERIA DI POLITICA ED ENTI DI BENEFICENZA.....	23
APPLICAZIONE DEI PRINCIPI .....	24
MODULO DI PRESA VISIONE.....	24

## IL NOSTRO IMPEGNO: L'INTEGRITÀ È IMPORTANTE

### INTRODUZIONE

Egredi colleghi

La fiducia è il fulcro di tutto ciò che facciamo. Le fondamenta di tale fiducia poggiano sulla nostra storica reputazione di integrità. Tuttavia, basta un solo atto di illegalità o comportamento non etico per distruggerla.

È questo il motivo per cui vi chiedo di esaminare con attenzione il nostro *Codice di condotta e di etica aziendale*. Il Codice illustra le aspettative che nutriamo l'uno nei confronti dell'altro, indica a chi rivolgersi per un parere su questioni complesse e spiega come segnalare comportamenti non etici.

Vorrei soffermarmi su quest'ultimo punto. Se vedete un collega infrangere le nostre linee guida, segnalate immediatamente l'accaduto al vostro manager, al dipartimento Risorse Umane o agli enti esterni di competenza.

Siamo un'azienda che ha un rilievo nel mondo ed operiamo a stretto contatto con varie organizzazioni e solide realtà multinazionali. Siamo conosciuti perché affidabili, operiamo attenendoci, ed invitando gli altri ad attenersi, a comportamenti etici a dimostrazione della nostra integrità. Credetemi, nulla è più importante di questo.

Cordiali saluti,

Nota: la presente informativa è redatta anche in inglese. In caso di divergenze fra la presente versione e altre versioni tra dotte, prevarrà la versione in italiano.

## DICHIARAZIONI PRELIMINARI

### IL PRESENTE CODICE DI CONDOTTA SI FONDA SULLA NOSTRA MISSIONE E SUI NOSTRI VALORI

Il presente Codice di condotta si fonda sulla nostra missione e sui nostri valori. La missione delinea il nostro ruolo nel mondo, il valore che offriamo ai clienti e ai mercati, e gli impegni che ci siamo assunti nei confronti di tutti i soggetti interessati. I nostri valori ci guidano come una bussola etica e morale, e descrivono i comportamenti da tenere tra colleghi e con i clienti. Insieme, costituiscono le fondamenta sulle quali devono poggiare tutte le nostre decisioni.

Sebbene il Codice affronti numerose situazioni specifiche, non può prevederle tutte, ed è per questo motivo che la missione e i valori di Ar-Tex Group rivestono una fondamentale importanza: sono volutamente generici quanto basta per abbracciare un'ampia varietà di circostanze. Se si trova in dubbio, si domandi: "Questa decisione aiuta Ar-Tex Group a perseguire la sua missione?" oppure "Il mio comportamento in questa situazione rispecchia i nostri valori?".

Missione - Ar-Tex Group è tensione all'eccellenza;

È desiderio di soddisfare le esigenze di qualità e servizio del cliente, in maniera coerente e funzionale con la propria organizzazione.

Ar-Tex Group è una realtà di persone che sono pronte a mettersi in discussione e a confrontarsi per la crescita del gruppo e la soddisfazione finale del cliente.

Ar-Tex Group è una realtà in grado di misurarsi in contesti internazionali ad alto valore aggiunto ed alta competitività.

## PERSONE E FIGURE GIURIDICHE A CUI SI APPLICA IL CODICE

### TENERE ALTA L'INTEGRITÀ DI AR-TEX GROUP FA PARTE DELLE MANSIONI DI CIASCUN DIPENDENTE

Il Codice di condotta e di etica aziendale si applica a tutti i quadri, dirigenti e dipendenti di Ar-Tex Group, delle sue società consociate (Interseals Srl, Norcaucho S.A., Pol-Technology sp. Z o.o., Ar-Tex Wuxi Sealing Solutions Co., Ltd., Polyneer Inc., Juntas Especiales S.a. de c.v.). Per motivi di convenienza, in questo Codice ci riferiremo a tutte queste entità utilizzando "Ar-Tex Group" come nome collettivo. Per "società consociate" si intendono le entità giuridiche di cui Ar-Tex Group detiene, direttamente o indirettamente, più del 50% dei diritti di voto, o che Ar-Tex Group è comunque in grado di controllare.

Le entità giuridiche in cui Ar-Tex Group ha una partecipazione ma delle quali non detiene il controllo devono adottare politiche e linee guida coerenti con i principi e i valori illustrati nel Codice.

Quando agiscono a nome di Ar-Tex Group o per suo conto, consulenti esterni, ditte appaltatrici e agenti ingaggiati da Ar-tex Group sono tenuti a rispettare i principi e i valori illustrati nel Codice. I dipendenti che hanno contatti con terzi, i quali operano per conto di Ar-Tex Group devono assicurarsi che essi siano a conoscenza degli obblighi previsti dal Codice.

Portata globale - Il presente codice è valido in tutti i paesi in cui svolgiamo la nostra attività. In caso di conflitto, reale o apparente, tra questo Codice e politiche complementari, linee guida o regolamenti applicabili al suo lavoro, dovrà conformarsi alla norma più restrittiva. Qualora lei venga a conoscenza di tale conflitto e abbia dei dubbi su come comportarsi, dovrà consultarsi, tenendo conto degli intenti e dello spirito del Codice, con il suo manager o un legale competente di Ar-Tex Group.

## VALORI E COMPORTAMENTI

Ar-Tex si propone di seguire i più alti principi di etica nei comportamenti, quali ad esempio:

- Dare/Avere fiducia: Operiamo con integrità e indipendenza, e sappiamo di poter contare su colleghi che a loro volta si comportano in maniera etica e affidabile in tutto ciò che fanno
- Tenere alti i principi di integrità, indipendenza e obiettività
- Garantire accuratezza ed esaustività nella fornitura dei nostri prodotti e servizi, agire in



### RIFERIMENTI

- Regolamento aziendale
- Carta dei diritti umani delle Nazioni Unite

maniera etica e trasparente

- Dimostrare coerenza tra ciò che si dice e ciò che si fa
- Innovare: Innoviamo per servire i clienti, promuovere la nostra crescita e avere successo in ambienti di business dinamici
- Provare sempre cose nuove e imparare da esse, essere curiosi
- Agire con coraggio e individuare nuove opportunità anticipando le esigenze dei clienti, mettere in discussione lo status quo per trovare nuove strade
- Farsi sentire, condividere le idee

Tale manifesto si esplica anche nel Corporate Branding dell'Azienda, in particolar modo nella missione, nella visione e nei valori aziendali di sotto riportati.

MISSION: Affiancare i partner nel miglioramento continuo delle loro performance.

VISION: Per risolvere i problemi di tenuta produciamo soluzioni in elastomero, o-rings e particolari personalizzati. Con una ricerca continua rispondiamo a livello globale anche alle esigenze più sfidanti dei nostri partner. Grazie alla nostra tensione all'eccellenza creiamo forti e durature relazioni con clienti e fornitori, fondate su fiducia e responsabilità nell'agire. Al centro del nostro lavoro ci sono le persone, perché crediamo che il contributo di ognuno sia determinante per la crescita dell'intera organizzazione.

## VALORI AZIENDALI

- **Eccellenza:** Puntare alla ricerca dell'eccellenza, dell'innovazione tecnologica e della qualità per raggiungere il successo
- **Determinazione:** Agire in modo pronto e risoluto di fronte alle difficoltà, mantenendo alta la propria motivazione per realizzare con perseveranza gli obiettivi
- **Responsabilità:** Essere consapevoli degli effetti delle nostre azioni costantemente e su tutti i livelli nel rispetto di sé stessi, degli altri, del business e del mondo
- **Forza del team:** Siamo un gruppo. Ogni persona contribuisce in modo ugualmente importante alla crescita e allo sviluppo aziendale indipendentemente dal ruolo che riveste
- **Visione:** Adottare un approccio di lungo periodo, utilizzando soluzioni innovative per superare le sfide di domani
- **Collaborazione:** Svolgere l'attività lavorativa aiutando i colleghi per produrre un risultato migliore di quello che avremmo ottenuto da soli

## OBBLIGHI DEI DIPENDENTI

### TUTTI I DIPENDENTI HANNO LA RESPONSABILITÀ DI ATTENERSI A STANDARD ELEVATI DI CONDOTTA, E DI INVITARE GLI ALTRI A FARE ALTRETTANTO

#### *Comprensione delle politiche e delle linee guida di Ar-Tex Group*

Lei è tenuto a leggere e rispettare le norme di questo Codice assieme a tutte le altre eventuali politiche e linee guida di Ar-Tex Group applicabili alla sua situazione. Se ha domande a proposito di altre politiche o linee guida applicabili alla sua situazione, consulti il suo manager. I dipendenti che hanno contatti con terzi, i quali operano per conto di Ar-Tex Group, devono assicurarsi anche che essi siano a conoscenza degli obblighi previsti dal Codice.

#### *Considerazioni su singole questioni*

#### Conformità a leggi, norme e regolamenti

La nostra è un'organizzazione soggetta a leggi, norme e regolamenti. Non ci aspettiamo che lei diventi un esperto di questioni legali; tuttavia, è tenuto a conoscere e a conformarsi a leggi, norme e regolamenti applicabili ad Ar-Tex Group e alla sua attività e, nello specifico, alla sua mansione o posizione. Deve anche sapere quando è il caso di chiedere consiglio al suo manager. Qualsiasi violazione di leggi, norme o regolamenti applicabili alla nostra azienda potrebbe cagionare pregiudizio e compromettere la sua e la reputazione di Ar-Tex Group.

Comportamenti dolosi, disonesti o criminali non saranno tollerati. Nella misura in cui ciò è appropriato per le sue mansioni lavorative e la sua posizione, lei dovrà:

- Conoscere le leggi, le norme e i regolamenti che influiscono sulle attività da lei svolte presso Ar-Tex Group;
- Partecipare a corsi di formazione obbligatori e tenersi il più possibile al corrente di qualsiasi sviluppo di leggi o normative.



## RIFERIMENTI

- Carta dei diritti umani delle Nazioni Unite
- Patto mondiale delle Nazioni Unite (principi 1-9)
- Regolamento aziendale

Usanze locali - Dobbiamo tenere conto degli interessi delle aree geografiche in cui svolgiamo la nostra attività aziendale. Oltre a rispettare le leggi e i regolamenti pertinenti, lei deve anche rispettare le usanze locali dei paesi ospitanti (ove esse non costituiscano una violazione delle leggi o dei regolamenti vigenti o di questo Codice).

Richieste di chiarimenti - Nel caso abbia un dubbio, una domanda, una disposizione del Codice o altro non le sia chiaro, può contattare direttamente il Suo superiore o altro ufficio di Ar-Tex Group competente.

Segnalazioni - Se viene a conoscenza di una situazione che a suo parere può costituire violazione di una legge, di un regolamento, di questo Codice o di qualsiasi altra politica di Ar-Tex Group, deve segnalare la violazione o la situazione sospetta.

A tal proposito La informiamo che Ar-Tex Group, al fine di adempiere agli obblighi posti dal d.lgs. 24/2023 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali indicate nel predetto decreto, ha elaborato la Whistleblowing policy (cfr. Allegato 2 alla Parte Generale del MOGC ex D.Lgs. 231/2001 di Interseals Srl reperibile sul sito aziendale [www.interseals.it](http://www.interseals.it)) che ha lo scopo di descrivere e regolamentare la modalità per effettuare la segnalazione delle violazioni (come e nei limiti previsti nella normativa e nella policy) di cui il segnalante (come definito nella normativa e nella policy) sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di Ar-Tex Group, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante.

In particolare, la Whistleblowing policy ha l'obiettivo di descrivere:

- i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- l'ambito soggettivo di applicazione;
- la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
- le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione
- le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

Lo scopo della procedura, quindi, è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare il ricorso all'istituto del whistleblowing, dubbi e incertezze sulla procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

Le segnalazioni di illecito di cui alla citata normativa potranno essere effettuate per mezzo del canale di segnalazione interno della Società istituito a mezzo di piattaforma Softcare e la policy Whistleblowing sono reperibili sul sito aziendale [www.interseals.it](http://www.interseals.it)

Come previsto dalla normativa di riferimento, non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione nei confronti di chi, secondo e nei limiti di quanto previsto in detta normativa, effettua segnalazioni di illeciti di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di Ar-Tex Group.

### Conferma di presa visione

Dopo aver letto il presente Codice, la preghiamo di confermarne la ricezione, la presa visione e di avere compreso i suoi obblighi di conformità a esso. Noti che lei dovrà conformarsi a questo Codice anche qualora non confermi di averlo ricevuto.

Se possibile, la preghiamo di inviare la sua conferma in forma elettronica. Se non ha accesso a un computer, dovrà firmare una copia del modulo di conferma di ricevimento che si trova alla fine del Codice e consegnarla al suo dipartimento delle risorse umane locale.

Il Codice è pubblicato sul sito web aziendale [www.interseals.it](http://www.interseals.it)

### OBBLIGHI DEI RESPONSABILI

**I RESPONSABILI HANNO ONERI SUPPLEMENTARI RELATIVI ALLA COMUNICAZIONE E ALLO SVILUPPO DI UNO STANDARD DI CONDOTTA ELEVATO.**

Una grande leadership è importante. I responsabili rivestono un ruolo essenziale nella costruzione



#### RIFERIMENTI

- Carta dei diritti umani delle Nazioni Unite
- Patto mondiale delle Nazioni Unite (principi 1-9)
- CCNL Gomma Plastica ed industrie
- Regolamento aziendale

e nella conservazione di una cultura e un ambiente lavorativo che spronino a operare nella maniera corretta, e gettino le fondamenta di un successo duraturo. Inoltre, degli ottimi responsabili sono un fattore fondamentale per l'instaurazione di relazioni di fiducia con i clienti, le comunità nelle quali operiamo, con gli azionisti e con gli altri soggetti interessati.

Nello specifico, in qualità di responsabile, lei è tenuto a:

- Essere un punto di riferimento competente: Deve comprendere e rispettare le leggi, i regolamenti e le politiche pertinenti all'ambito di lavoro del suo team e conoscerne gli effetti sui rischi critici per il suo team e l'intera azienda.
- Dare il buon esempio: Metta in pratica i valori aziendali; Dimostri un'attenzione personale alle questioni legali e relative alla conformità; Renda conto delle sue azioni; Renda merito ai componenti del suo team quando fanno le cose "nel modo giusto".
- Comunicare periodicamente con il suo team in materia di conformità: Discuta di etica e conformità durante le riunioni e incoraggi le domande; Rimanga coinvolto nelle azioni del suo team; Spieghi l'importanza di sollevare ed esaminare potenziali rischi prima di prendere decisioni.

## PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA

### DOMANDE E SEGNALAZIONE DI PERPLESSITÀ E VIOLAZIONI

**SE HA DELLE PERPLESSITÀ SU UNA DETERMINATA SITUAZIONE, CHIEDA INFORMAZIONI. SEGNALI TEMPESTIVAMENTE EVENTUALI COMPORAMENTI NON ETICI O ILLEGALI E PONGA DOMANDE QUANDO È IN DUBBIO**

Questo Codice deve servire da orientamento per le sue azioni e decisioni e per quelle dei suoi colleghi di lavoro. Nel caso abbia un dubbio, una domanda, una disposizione del Codice non le sia chiaro può contattare direttamente il Suo superiore o altro ufficio di Ar-Tex Group competente.

Qualora dovesse ritenere che lei o qualcuno che conosce stia violando le norme e/o i regolamenti che devono essere rispettati da Ar-Tex Group e/o applicabili all'attività di Ar-Tex Group, le norme enunciate in questo Codice e/o nel MOGC ex D. Lgs. 231/2001, lei ha l'obbligo di comunicare tempestivamente le sue perplessità. Come sopra indicato, a tal fine potrà utilizzare il canale di segnalazione interno della Società istituito a mezzo di piattaforma Softcare. Il canale di segnalazione interno e la policy Whistleblowing sono reperibili al seguente link <https://ar-tex.softcarehse.it/whistleblowing/#/whistleblowingReport/new?idCompany=2>

Organismo di Vigilanza – il Consiglio di Amministrazione ha approvato ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 – in materia di Responsabilità Amministrativa in sede penale per le Società ed Enti dotati di personalità giuridica – il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (a seguire anche MOGC). A seguito della citata approvazione il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare ai sensi del decreto innanzi citato il proprio Organismo di Vigilanza che ha il compito di vigilare: sul funzionamento, sull'osservanza, sull'aggiornamento del Modello organizzazione, gestione e controllo adottato che trovate sul sito aziendale [www.Interseals.it](http://www.Interseals.it) . Tenga presente che il MOGC prevede specifici flussi informativi nei confronti dell'OdV che dovranno essere rispettati dai Destinatari del medesimo Modello. Tali flussi informativi – ma NON le segnalazioni di illeciti di cui alla normativa ex D.Lgs. 24/2023 (normativa Whistleblowing) le quali dovranno essere effettuate esclusivamente per mezzo del canale di segnalazione interna a tal fine istituito – devono essere rivolti all'OdV di Interseals Srl secondo quanto previsto nella Parte Generale del medesimo Modello reperibile sul sito aziendale [www.Interseals.it](http://www.Interseals.it) .

Quando si rivolge al suo manager, al supervisore, al dipartimento Risorse Umane di Ar-Tex Spa e Interseals Srl: Le sue domande verranno prese in seria considerazione; verranno raccolte informazioni in risposta alle sue domande o perplessità; verrà mantenuto uno stretto riserbo, nella massima misura possibile e compatibilmente con l'esigenza di condurre un esame adeguato.



#### RIFERIMENTI

- Prevenzione di Comportamenti scorretti e whistleblowing
- D.Lgs. 231/01



#### RIFERIMENTI

- Normativa Antitrust
- Regolamenti in materia di abusi di mercato dell'Unione Europea
- Convenzione delle Nazioni Unite controlla la corruzione
- Principio 10 del Patto mondiale delle Nazioni Unite
- Politica anticorruzione e riciclaggio di denaro



## Sanzioni

Ar-Tex Group intende sanzionare ogni violazione del Codice in modo corrispondente alla natura e alle particolari circostanze della violazione. Qualora un dipendente non si conformi a leggi, norme e/o regolamenti applicabili alle attività di Ar-Tex Group, a questo Codice o a qualsiasi altra politica o norma di Ar-Tex Group, potranno essere applicate misure disciplinari (ai sensi dello Statuto dei lavoratori, del CCNL di categoria e delle norme applicabili) che, in casi estremi, potranno comportare il licenziamento e, nel caso in cui vi fossero i presupposti, anche procedimenti giudiziari; ciò anche secondo quanto previsto nel sistema sanzionatorio di cui alla Parte Generale del MOGC ex D. Lgs. 231/2001 e alla Whistleblowing policy (reperibili sul sito aziendale [www.ar-tex.it](http://www.ar-tex.it)) altresì allegata al medesimo Modello – Parte Generale (All. 2).

### CONCORRENZA LEALE, E INFORMAZIONI SULLA CONCORRENZA

#### **PRESTI MOLTA ATTENZIONE A EVITARE DI VIOLARE SULLA LIBERA CONCORRENZA; COMPETA E INTERAGISCA LEALMENTE CON GLI ALTRI E OTTenga INFORMAZIONI SULLA CONCORRENZA IN MODO LEGITTIMO.**

Noi crediamo nella concorrenza leale e aperta e il nostro successo dipende in parte dalla nostra capacità di offrire prodotti e servizi di qualità a prezzi competitivi. Noi competiamo con energia, ma sempre conformandoci alle leggi e ai regolamenti ovunque svolgiamo la nostra attività.

Nel rispetto di tali principi Ar-Tex Group vieta comportamenti scorretti diretti a mettersi d'accordo con i concorrenti, né fornire loro raccomandazioni in merito alle seguenti attività:

- Fissare prezzi;
- Scambiare informazioni su prezzi, margini di profitto, costi, condizioni di vendita, condizioni di credito, clienti, promozioni, sconti, piani di marketing, piani strategici o altre informazioni delicate e rilevanti ai fini della concorrenza;
- Spartirsi opportunità commerciali o aree geografiche di mercato; Astenersi dal sollecitare i clienti dell'altra parte;
- Non vendere un particolare prodotto o servizio;
- Astenersi dal sollecitare o non vendere prodotti o servizi a taluni clienti;
- Manipolare una gara d'appalto, oppure boicottare un particolare fornitore o venditore.

Se un concorrente inizia una discussione su un argomento che lei ritiene possa provocare problemi in relazione all'applicazione delle norme di questo codice, gli spieghi che non è possibile discutere di tale argomento. Se costui insiste, dovrà porre termine alla discussione in maniera decisa. Quando prende parte a una conferenza, mostra commerciale, evento o riunione d'associazione e ha contatti informali con un concorrente, è sempre opportuno limitare al minimo tali contatti, per quanto possibile e tenere un riassunto scritto di qualsiasi discussione che abbia avuto luogo. È opportuno essere estremamente cauti quando si parla con concorrenti o potenziali concorrenti.

### ANTITRUST

Interseals si è dotata di un modello di organizzazione, gestione and controllo ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Interseals fornisce piena osservanza delle regole antitrust e alle disposizioni emanate dalle Authority regolatrici del mercato. La concorrenza leale è il presupposto per la creazione di una realtà aziendale di successo.

Interseals riconosce tutti i principi della concorrenza leale senza alcuna riserva; perciò, si impegna a non nascondere o ritardare alcuna informazione richiesta dall'autorità antitrust e dagli altri organismi ispettivi, collaborando attivamente nel corso delle procedure istruttorie. Inoltre, la società comunicherà tutte le iniziative intraprese in materia di antitrust. Le intese che violano i principi della concorrenza leale sono proibite così come tutte le pratiche commerciali che violino la normativa antitrust.

Nel concreto si impegna ad evitare di:

- Confrontarsi sui prezzi, strategie di mercato e condizioni di vendita con i concorrenti.
- Stipulare accordi con i concorrenti in merito a prezzi, volumi di produzione, clienti o aree di vendita.
- Indurre in modo illecito i clienti a rescindere contratti con concorrenti.



#### RIFERIMENTI

- Prevenzione di Comportamenti scorretti e whistleblowing
- D.Lgs. 231/01



#### RIFERIMENTI

- Normativa Antitrust
- Regolamenti in materia di abusi di mercato dell'Unione Europea
- Convenzione delle Nazioni Unite controlla la corruzione
- Principio 10 del Patto mondiale delle Nazioni Unite
- Politica anticorruzione e riciclaggio di denaro



L'unica modalità per raccogliere informazioni sulla concorrenza è attraverso canali pubblici o tramite altri canali leciti.

Inoltre, Interseals si impegna a non intraprendere scambi formali o informali con concorrenti attuali o potenziali relativamente a prezzi, termini di vendita o offerte, divisione dei mercati, assegnazione dei clienti o qualsiasi altra attività che limiti o possa limitare una concorrenza libera e aperta. Gli accordi tra due o più concorrenti possono sollevare questioni in tema di diritto della concorrenza. Occorre tenere presente che anche gli accordi con i fornitori, i distributori o i clienti possono essere soggetti al diritto della concorrenza. Allo stesso modo, saranno interessate dal suddetto divieto anche gli accordi tra le parti per una joint venture o un accordo di ricerca e sviluppo, tra Ar-Tex Group e le società in cui Ar-Tex detiene partecipazioni minoritarie.

### SEGNALAZIONE DI PROBLEMI O SOSPETTE VIOLAZIONI - MATERIA ANTITRUST

Chiunque venga a conoscenza o sia ragionevolmente convinto della violazione di questo Codice, di una determinata legge o delle procedure aziendale ha il dovere di avvisare nell'immediato il proprio responsabile e l'Organismo di Vigilanza ([odv231@ar-tex.it](mailto:odv231@ar-tex.it)). La segnalazione può avvenire soltanto per iscritto e non può essere anonima, ma viene tutelata da ogni tipo di ritorsione.

Le indagini su possibili violazioni del codice spettano all'Organismo di Vigilanza: tutti i dipendenti sono tenuti a collaborare alle eventuali indagini interne, dopo che il suddetto Organismo ha sentito le parti. All'esito tale Organismo segnalerà alle Risorse Umane i comportamenti che violano il Codice e che siano oggetto di eventuali sanzioni disciplinari.

### ANTITERRORISMO, ANTIRICICLAGGIO E CONTROLLO DELLE ESPORTAZIONI

Corruzione e concussione sono spesso legate ad attività illegali, come la criminalità e il terrorismo, e portano entrambe ad attività di riciclaggio di denaro con una parvenza di legalità. Conduciamo le attività di Ar-Tex Group in conformità con tutte le normative applicabili sul controllo delle esportazioni e sulle sanzioni economiche ed esercitiamo le necessarie azioni di due diligence sulle nostre terze parti per garantire che il commercio di Ar-Tex Group non possa essere coinvolto in alcun modo nel riciclaggio di denaro, nell'evasione fiscale o in simili schemi criminali.

### CONFLITTI DI INTERESSI

#### EVITI CONFLITTI DI INTERESSI, EFFETTIVI O POTENZIALI, NELLO SVOLGIMENTO DELLE SUE INCOMBENZE PER CONTO DI AR-TEX GROUP E DI ANTEPORRE I SUOI INTERESSI PERSONALI AGLI INTERESSI DI AR-TEX GROUP.

Ci aspettiamo che lei agisca nei migliori interessi di Ar-Tex Group ed eviti conflitti di interessi prendendo decisioni ben ragionate e imparziali. Un conflitto di interessi può insorgere ogni volta che un interesse personale interferisca, o sembri interferire, con gli interessi di Ar-Tex Group. Un conflitto di interessi può nascere anche quando lei compie un'azione o ha un interesse che le rende difficile svolgere il suo lavoro obiettivamente ed efficacemente. Anche se rispettiamo il suo diritto a gestire i suoi affari e investimenti personali, le ricordiamo che in ogni transazione di lavoro è tenuto ad anteporre gli interessi di Ar-Tex Group a qualsiasi suo interesse o guadagno personale.

Individuazione ed eliminazione preventiva di conflitti - Lei ha la responsabilità di individuare potenziali conflitti qualora emergano e di segnalarli in forma scritta a un dirigente competente, al rappresentante delle Risorse Umane di Ar-Tex Group ogniqualvolta non sia sicuro che una determinata relazione o transazione crei un conflitto, prima di esservi coinvolto o non appena diventi consapevole del potenziale conflitto.

### OFFERTA O ACCETTAZIONE DI PAGAMENTI, VANTAGGI O REGALI



#### RIFERIMENTI

- Prevenzione di Comportamenti scorretti e whistleblowing
- D.Lgs. 231/01



#### RIFERIMENTI

- Normativa Antitrust
- Regolamenti in materia di abusi di mercato dell'Unione Europea
- Convenzione delle Nazioni Unite controlla la corruzione
- Principio 10 del Patto mondiale delle Nazioni Unite
- Politica anticorruzione e riciclaggio di denaro

UTILIZZI LA SUA CAPACITÀ DI GIUDIZIO NELL'OFFRIRE E ACCETTARE REGALI PERSONALI E SEMPRE NEL RISPETTO DI QUANTO PREVISTO DAL MOGC AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 DI AR-TEX SPA E INTERSEALS SRL E NEL RISPETTO DEL CITATO DECRETO OLTRE CHE DELLE LEGGI E REGOLAMENTI APPLICABILI;

Non effettui, direttamente o indirettamente, pagamenti non autorizzati a rappresentanti di società o pubblica amministrazione.

### COLLABORAZIONE CON CLIENTI E TERZI

Noi possiamo offrire e ricevere regali, inviti al ristorante, servizi e intrattenimenti, ma subordinatamente a determinate condizioni che non devono eccedere i limiti della cortesia - e sempre nel rispetto di quanto previsto dal MOGC ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di Interseals Srl e nel rispetto del citato Decreto oltre che delle leggi e regolamenti applicabili. Noi basiamo le nostre decisioni di acquisto di prodotti e servizi da fornitori, venditori, consulenti e altri su criteri come la qualità, il prezzo e l'affidabilità, e ci aspettiamo che i nostri clienti facciano altrettanto. Offrire o ricevere doni e intrattenimenti può avere potenziali effetti negativi su obiettività e capacità di giudizio e, in casi estremi, può anche costituire illecito penale (ad es. corruzione): Ar-TEX Group ripudia questi comportamenti.

In Ar-TEX, rispettiamo tutte le leggi anticorruzione in vigore. Non faremo mai promesse direttamente o indirettamente, né offriremo né daremo nulla di valore a qualsiasi funzionario pubblico, funzionario governativo o simile, compresi i dipendenti di imprese statali, allo scopo di influenzare qualsiasi atto o decisione a favore di Ar-TEX. Adottiamo un approccio di tolleranza zero per quanto riguarda qualsiasi atto o tentativo di corruzione o concussione in relazione a funzionari pubblici (e simili) nonché al settore privato. Questo comportamento deve essere applicato anche nei paesi in cui corruzione e regali potrebbero essere considerati un'usanza locale. Rifiutiamo la corruzione passiva, che è l'accettazione di tangenti o favori, come pure la corruzione attiva, che è l'offerta di favori per ottenere vantaggi indebiti. A tal fine, abbiamo sviluppato una politica anticorruzione e anti-concussione per chiarire ulteriormente i comportamenti attesi dai nostri dipendenti.

Ci accertiamo inoltre che tutti gli intermediari che impieghiamo per condurre attività per nostro conto (compresi gli agenti commerciali) siano affidabili e che inoltre rispettino i principi indicati e, se necessario, adeguatamente spiegati.

In linea con la nostra analisi dei rischi, le seguenti azioni (elenco non esaustivo) sono considerate proibite:

- Promessa o offerta di vantaggi per ottenere il rinnovo di un contratto o acquisire un nuovo cliente per Ar-TEX;
- Fare in modo che Ar-TEX conceda sovvenzioni o donazioni a organizzazioni senza scopo di lucro in cambio di un accordo;
- Assunzione di personale non qualificato o utilizzo di fornitori specifici al fine di compiacere o trattenere un cliente;
- Promessa di offerta di favori in cambio di informazioni strategiche;
- Concessione di sconti sui prodotti Ar-TEX in cambio di favori personali;
- Accettazione di vantaggi personali in cambio di una decisione presa per conto di Ar-TEX.

È previsto un rigoroso rispetto della nostra politica ed è bene capire che Ar-TEX deve adottare misure disciplinari adeguate nei confronti di chiunque la violi.

Regali, inviti al ristorante, servizi e intrattenimenti accettabili – Regali modesti, inviti al ristorante, servizi e intrattenimenti sono considerati accettabili e conformi a questo Codice se:

- Sono relativamente poco frequenti e di valore non eccessivo per persone nella sua posizione;
- Sono conformi alle leggi e ai regolamenti vigenti e coerenti con le prassi commerciali abituali o gli scambi di favori consueti;
- Non creano per il ricevente alcun obbligo nei confronti della persona che ha fatto il regalo;
- Non comprendono pagamenti in contanti;
- Non sono tali da creare imbarazzo a Ar-TEX Group, alla persona che riceve il regalo o a quella che lo offre, qualora la cosa diventi di dominio pubblico.

Dal momento che non è possibile definire il termine "non eccessivo" in modo tale da contemplare tutti i possibili casi, ci basiamo sulla sua capacità di giudizio in buona fede in queste



#### RIFERIMENTI

- Prevenzione di Comportamenti scorretti e whistleblowing
- D.Lgs. 231/01



#### RIFERIMENTI

- Normativa Antitrust
- Regolamenti in materia di abusi di mercato dell'Unione Europea
- Convenzione delle Nazioni Unite controlla la corruzione
- Principio 10 del Patto mondiale delle Nazioni Unite
- Politica anticorruzione e riciclaggio di denaro

situazioni nella consapevolezza che qualsiasi comportamento contrario potrà essere oggetto di procedimento disciplinare ai sensi dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL di categoria.

Per qualsiasi dubbio, dovrà consultare il suo manager, il suo rappresentante delle Risorse Umane.

In ogni caso, deve ricordare che i nostri clienti hanno spesso politiche e linee guida proprie, e lei è pertanto tenuto a non offrire regali, inviti al ristorante, servizi o intrattenimenti che violano o potrebbero violare tali politiche o linee guida. Ricordi, inoltre, che per alcune delle nostre attività valgono criteri più restrittivi. Lei dovrà conformarsi alla politica aziendale più restrittiva applicabile al suo caso.

Esempi di regali - Seguono alcuni esempi di regali che di solito può accettare o fare:

- Oggetti promozionali con il logo della società o del brand;
- Premi estratti a sorte in lotterie o concorsi in occasione di conferenze di settore;
- Biglietti per una manifestazione sportiva o culturale locale;
- Inviti al ristorante e intrattenimenti di valore ragionevole durante lo svolgimento dell'attività aziendale;
- Espressioni modeste di gratitudine o regali in occasione di particolari ricorrenze di carattere personale, quali matrimoni e nascite;
- Piccoli doni di valore nominale abitualmente offerti in occasione di talune festività.

Considerazioni sui regali - Prima di decidere se accettare o fare un regalo, si ponga le seguenti domande:

- Qual è l'intenzione del regalo?
- Si sentirebbe a disagio o in imbarazzo qualora i suoi colleghi di lavoro che hanno una posizione o una mansione simile alla sua venissero a conoscenza del regalo?
- Il regalo viene offerto a lei o da lei consegnato in ufficio oppure lontano dall'ambiente di lavoro, in modo che nessuno ne venga a conoscenza? Se è lei a fare un regalo, deve accertarsi che il destinatario non sia soggetto a una politica aziendale che vieta di accettarlo. Quando ha dei dubbi, controlli.
- Le sembra una cosa giusta da fare? Se la risposta è negativa, non lo faccia, o chieda indicazioni prima di farlo.

Utilizzi la sua capacità di giudizio nell'offrire e accettare regali; non effettui, direttamente o indirettamente, pagamenti non autorizzati a rappresentanti di società o pubblica amministrazione.

Tangenti, regali e pagamenti inopportuni - Le nostre politiche aziendali, nonché le leggi della maggior parte dei paesi in cui operiamo, vietano di effettuare o partecipare all'effettuazione di qualsiasi pagamento con lo scopo di influenzare scorrettamente le decisioni di una persona, una società o un funzionario governativo per fornire un indebito vantaggio a lei o a Ar-Tex Group. Analogamente, lei dovrà astenersi dal sollecitare, incoraggiare o ricevere effettivamente una tangente o altro pagamento, contributo, regalo o favore che potrebbero influenzare le sue decisioni o quella di un'altra persona. Sebbene ciò che viene considerato una tangente in un determinato paese possa essere considerato prassi normale in un altro, lei è comunque tenuto a conformarsi a questo Codice. Tangenti e altri pagamenti e doni impropri possono assumere molte forme differenti, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Pagamenti diretti in contanti;
- Tangenti;
- Ribassi o sconti ingiustificati;
- Fatture per spese fasulle;
- Merci e servizi eccessivi per uso personale.

Pagamenti di agevolazione - I "pagamenti di agevolazione" (piccoli pagamenti effettuati a funzionari governativi o loro affiliati per facilitare operazioni di routine quali l'emissione di visti o altri documenti governativi, la concessione di permessi non discrezionali, la fornitura di servizi telefonici o energetici e altre attività simili) sono consentiti nell'ambito di alcune leggi e regolamenti. Molti paesi, tuttavia, non prevedono simili eccezioni nelle leggi e nei regolamenti anticorruzione vigenti. Ar-Tex Group proibisce i pagamenti di agevolazione da parte dei propri



#### RIFERIMENTI

- Normativa Antitrust
- Regolamenti in materia di abusi di mercato dell'Unione Europea
- Convenzione delle Nazioni Unite controlla la corruzione
- Principio 10 del Patto mondiale delle Nazioni Unite
- Politica anticorruzione e riciclaggio di denaro



#### RIFERIMENTI

- Leggi anti-discriminazioni Europee
- Direttiva sull'Uguaglianza razziale (2000/43/EC) e sul Lavoro (2000/78/EC)
- Convenzione sulla violenza e sulle molestie
- art. 2087 c.c
- artt. 2104 e 2105 c.c.
- artt. 1175 e 1375 c.c

dipendenti e rappresentanti. Qualora vi vengano fatte richieste di simili pagamenti, lei è tenuto a rifiutare e a comunicare la proposta ricevuta al suo responsabile o al responsabile HR o, qualora ne ricorressero i presupposti, effettuare una segnalazione di illecito ai sensi della sopra citata normativa Whistleblowing.

## PERSONE

### CONDIZIONI DI LAVORO

#### GARANTIRE A TUTTI I DIPENDENTI UN LUOGO DI LAVORO SICURO CON CONDIZIONI DI LAVORO EQUIE E LEGALI

Ar-Tex Group riconosce che tutti i dipendenti sono la sua risorsa e il suo bene più importante. Gli standard qualitativi adottati dal Gruppo si inseriscono nel quadro normativo comune e condiviso da tutte le società del gruppo che ottempera alle normative nazionali, insieme agli accordi quadro settoriali di carattere nazionale sulle condizioni di lavoro valide per il settore in Ar-Tex Group opera.

#### Valori

In particolare, il Gruppo è attento a:

Lottare contro la discriminazione - Non discriminare in nessun aspetto dell'impiego (assunzione, promozione dell'impiego, retribuzione, licenziamento, pensionamento, assegnazione di mansioni, misure disciplinari, ecc.) in base a razza, nazionalità, sesso, religione, disabilità e/o, background o qualsiasi altro motivo legalmente proibito.

Rispettare i diritti umani - Non consentire alcuna forma di molestia sul posto di lavoro. Le molestie basate su razza, nazionalità, sesso, religione, disabilità, età, background, posizione all'interno dell'azienda, status lavorativo o qualsiasi altro motivo, devono essere combattute.

Proibire il lavoro minorile - Non consentire l'assunzione di minori che non soddisfano l'età minima lavorativa legale di ogni paese e regione.

Proibire il lavoro forzato - Non fare lavori forzati. Assicurarsi che tutto il lavoro sia contrattualizzato e che i dipendenti siano liberi di lasciare il proprio posto di lavoro.

Garantire la conformità con la legge sulla retribuzione - Rispettare le leggi di ogni Paese e Regione per quanto riguarda i salari minimi, i pagamenti extra, le detrazioni salariali, la retribuzione basata sul rendimento e le altre misure retributive contemplate nel CCNL di riferimento

Garantire la conformità con la legge sull'orario di lavoro - Rispettare le leggi di ogni Paese e Regione per quanto riguarda la fissazione dell'orario di lavoro dei dipendenti (compresi gli straordinari) e la concessione di giorni di riposo programmati e di ferie e annuali retribuite.

Praticare il dialogo con i dipendenti - Impegnarsi sinceramente nella consultazione e nel dialogo con i dipendenti o i loro rappresentanti. Riconoscere il diritto dei dipendenti di associarsi in organismi sindacali in ogni Paese e Regione.

Garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano - Fare della salute e della sicurezza dei lavoratori la massima priorità e fare ogni sforzo per prevenire gli incidenti sul lavoro.

### POLITICA IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ

#### IL NOSTRO AMBIENTE DI LAVORO ASSICURA PARI OPPORTUNITÀ DI IMPIEGO, SENZA DISCRIMINAZIONI DI SORTA.

In Ar-Tex Group, favoriamo un ambiente di lavoro egualitario, nel quale tutti i dipendenti vengono valorizzati, e hanno l'opportunità di esprimere il loro pieno potenziale. Abbracciamo le diversità di pensiero, modo di essere, esperienza e cultura per promuovere l'innovazione e generare vantaggio competitivo.

Intendiamo assicurare pari opportunità di impiego a tutte le persone indipendentemente da:

- Razza;
- Colore della pelle;
- Religione;
- Sesso/genere, incluso lo stato di gravidanza; Identità ed espressione del genere;
- Età;
- Stato civile;



#### RIFERIMENTI

- Leggi anti-discriminazione Europee
- Direttiva sull'Uguaglianza razziale (2000/43/EC) e sul Lavoro (2000/78/EC)
- Convenzione sulla violenza e sulle molestie
- art. 2087 c.c
- artt. 2104 e 2105 c.c.
- artt. 1175 e 1375 c.c

- Orientamento sessuale;
- Nazionalità di origine;
- Status di cittadinanza;
- Invalidità o status di reduce di guerra;
- Condizioni mediche sia fisiche che psichiche;
- Appartenenza a qualsiasi altra categoria protetta da leggi federali, statali, provinciali o locali.

Il nostro management è impegnato nell'assicurare l'applicazione di questa politica in merito ad assunzioni, licenziamenti, retribuzioni, promozioni, classificazione, attività formative, apprendistato, referenze per assunzioni o altri termini, condizioni e privilegi del rapporto di lavoro. Rispettiamo le leggi antidiscriminazione applicabili in ogni località in cui è presente una nostra sede.

**Ragionevoli adeguamenti** – Ar-Tex Group si impegna a effettuare degli adeguamenti nei limiti della ragionevolezza per assicurare un'opportunità di lavoro a persone disabili qualificate. Ar-Tex Group si impegna inoltre a consentire in modo ragionevole le prassi di culto dei dipendenti le cui convinzioni religiose siano sincere.

Ai fini di questa politica, per "adattamento ragionevole" s'intende una modifica o un adattamento di un lavoro, dell'ambiente di lavoro, o delle procedure consuete che non comporti problemi eccessivamente gravosi per Ar-Tex Group.

Se ritiene di avere un'invalidità che richiede un adattamento per consentirle di svolgere le funzioni essenziali della sua posizione, o se sente l'esigenza di un adattamento che le consenta di praticare un culto religioso, contatti il dipartimento Risorse Umane o il suo manager inoltrando una richiesta in tal senso. Ar-Tex Group coopererà con lei per studiare e individuare un adattamento ragionevole.

## DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

**LEI È TENUTO A CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO ESENTE DA QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE E COMPORTAMENTI INOPPORTUNI; SEGNALI EVENTUALI PROBLEMI IN MERITO.**

**Politica di tolleranza zero** - Ar-Tex Group è determinata ad assicurare che i suoi dipendenti lavorino in un ambiente sicuro e in un'atmosfera improntata al rispetto della persona, dove si annette grande importanza a valori quali l'eguaglianza, l'equità, il rispetto, la cortesia e la dignità. Ar-Tex Group ha adottato la linea di "tolleranza zero" per atti di discriminazione o molestie commessi da un dipendente, supervisore, cliente, venditore, fornitore, consulente, visitatore o qualsiasi altra persona, in una sede di Ar-Tex Group o mentre si compiono attività di business per conto di Ar-Tex Group, indipendentemente dalla località. Per "tolleranza zero" s'intende che in caso di violazioni di questa politica aziendale, Ar-Tex Group adotterà prontamente opportune azioni, suscettibili di tradursi in misure disciplinari, che in casi estremi potranno includere anche il licenziamento.

Qualsiasi forma di discriminazione o molestia sulla base di razza, colore della pelle, convinzioni religiose, età, sesso/genere (incluso lo stato di gravidanza), stato civile, orientamento sessuale, identità o espressione del genere, nazionalità, status di cittadinanza, invalidità, status di reduce di guerra o qualsiasi altra categoria tutelata da leggi federali, statali, provinciali o locali applicabili, costituisce una violazione di questa politica e potrà essere oggetto di provvedimenti disciplinari. Inoltre, al fine di creare un clima di rispetto e professionalità nell'ambiente di lavoro, sono anche proibiti quei comportamenti che, pur non costituendo una violazione della legge e dei regolamenti, sono inopportuni nell'ambiente di lavoro.

**Molestie** - Benché non sia facile dare una definizione di molestie, esse comprendono comportamenti verbali, visivi o fisici che hanno lo scopo o l'effetto di:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo;
- interferire irragionevolmente con le prestazioni lavorative di un individuo;
- influire negativamente in altri modi sulle opportunità di impiego di una persona.

Possono, pertanto, essere considerati molestie, ad esempio, i seguenti comportamenti:



### RIFERIMENTI

- Leggi anti-discriminazione Europee
- Direttiva sull'Uguaglianza razziale (2000/43/EC) e sul Lavoro (2000/78/EC)
- Convenzione sulla violenza e sulle molestie
- art. 2087 c.c
- artt. 2104 e 2105 c.c.
- artt. 1175 e 1375 c.c



### RIFERIMENTI

- Patto internazionale sui diritti civili e politici

- Denigrazioni, commenti sprezzanti, barzellette oscene, insulti, linguaggio volgare, epiteti e battute sarcastiche pesanti;
- Esposizione di manifesti, simboli, vignette, disegni, immagini del computer o messaggi di posta elettronica offensivi;
- Minacce o intimidazione fisica nei confronti di un'altra persona;
- proposte, richieste o avance non gradite di natura sessuale;
- contatti fisici indesiderati come, ad esempio, abbracciare, baciare, afferrare, dare pizzicotti o buffetti oppure strofinarsi contro un'altra persona;
- commenti inopportuni sul corpo o l'aspetto esteriore di una persona, gesti o commenti osceni oppure corteggiamenti verbali o fisici;
- gesti, linguaggi o commenti volgari od osceni.

Le molestie sessuali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, comprendono inoltre comportamenti che condizionano il rapporto di lavoro quando:

- Il rapporto di lavoro di una persona viene subordinato al sottostare a tale condotta, esplicitamente o implicitamente;
- Decisioni in merito al rapporto di lavoro o alla promozione di una persona vengono basate sul fatto che questa accetti o rifiuti di sottostare a tale condotta;
- Tali comportamenti hanno lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo oppure di interferire irragionevolmente con le prestazioni lavorative di una persona.

Prevenzione e segnalazioni – Come principio generale, lei non deve consentire il proseguimento di situazioni inappropriate e per tale ragione è invitato a segnalare le stesse, indipendentemente da chi le crea. Se ritiene di aver subito comportamenti discriminatori o molestie che costituiscono illecito ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (Decreto Whistleblowing), potrà segnalare il problema secondo la Whistleblowing policy di Interseals Srl (reperibile sul sito aziendale [www.interseals.it](http://www.interseals.it)) e utilizzando il canale di segnalazione interna reperibile al seguente link <https://ar-tex.softcarehse.it/whistleblowing/#/whistleblowingReport/new?idCompany=2>

Indagini – Per ogni episodio di discriminazione o molestia segnalato verranno svolte tempestivamente indagini scrupolose, rispettando l'obbligo di riservatezza e il divieto di ritorsioni secondo quanto previsto dalla normativa Whistleblowing e dalla relativa policy sopra citate.

## POLITICA SULLA SCHIAVITÀ MODERNA LAVORO FORZATO E TRATTA DI ESSERI UMANI

La presente politica definisce i principi del Gruppo Ar-TEX riguardo ai diritti umani e alla lotta contro il lavoro forzato. Per il Gruppo Ar-TEX, la schiavitù moderna comprende i rischi posti dal lavoro forzato, dal lavoro carcerario, dalla servitù per debiti e dal traffico di esseri umani, dove la coercizione, le minacce o l'inganno sono utilizzati per intimidire, penalizzare o ingannare i lavoratori, creando così situazioni di lavoro involontario e sfruttamento. La schiavitù moderna può anche essere associata alle peggiori forme di lavoro minorile.

Ar-TEX è un gruppo globale di ingegneria e produzione che persegue e promuove i principi dei diritti umani in tutti gli aspetti della propria attività. La nostra attenzione è rivolta a garantire condizioni di lavoro eque, sicure e sane per i lavoratori che realizzano i nostri prodotti, in linea con gli standard e le norme internazionali.

Trattiamo il lavoro forzato, il traffico di esseri umani e la schiavitù come questioni non tollerabili. Se tali problemi vengono riscontrati, prevediamo azioni di contestazione, lettere di comminazione e, se non vengono offerti rimedi tempestivi, procediamo con altre vie legali.

### Condotta etica negli affari

Ar-TEX Group richiede che la sua attività sia condotta con onestà e integrità e nel pieno rispetto di tutte le normative applicabili. Le politiche aziendali stabiliscono chiari standard etici e linee guida riguardo al modo in cui svolgiamo la nostra attività e come ci assumiamo le nostre responsabilità. Tutti coloro che lavorano per noi o per nostro conto sono tenuti rispettare la



### RIFERIMENTI

- Leggi anti-discriminazione Europee
- Direttiva sull'Uguaglianza razziale (2000/43/EC) e sul Lavoro (2000/78/EC)
- Convenzione sulla violenza e sulle molestie
- art. 2087 c.c
- artt. 2104 e 2105 c.c.
- artt. 1175 e 1375 c.c



### RIFERIMENTI

- Patto internazionale sui diritti civili e politici



legge e ad attenersi a specifici standard relativi agli obblighi legali, all'etica e alla condotta aziendale. L'Azienda dispone di meccanismi di responsabilità per monitorare e riferire sulla conformità a queste politiche.

#### Politiche

I nostri partner commerciali sono contrattualmente vincolati ai nostri standard sul posto di lavoro sviluppati intorno alle convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti umani e del lavoro. Questi standard sono anche conformi ai principi del lavoro equo e solidale.

I principi generali dei nostri standard sul posto di lavoro sono spiegati attraverso le nostre linee guida su occupazione, salute e sicurezza e ambiente, che fanno riferimento al diritto internazionale, alle norme e alle pratiche del settore.

In conformità con i nostri Standard sul posto di lavoro, i partner commerciali non devono utilizzare il lavoro forzato, sia sotto forma di lavoro carcerario, lavoro vincolato o altro. Nessun dipendente può essere costretto a lavorare con la forza o l'intimidazione di qualsiasi forma, o come mezzo di coercizione politica o come punizione per avere o esprimere opinioni politiche. Anche nella scelta dei fornitori, dovranno essere applicati i principi esplicitati nel seguente Codice Etico.

Ar-Tex Group si impegna a rispettare i diritti umani e si asterrà da qualsiasi attività, o dall'entrare in relazione con qualsiasi entità, che sostiene, sollecita o incoraggia altri ad abusare dei diritti umani. Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali facciano lo stesso e che, in caso di rischio percepito di violazione dei diritti umani, ci informino debitamente di ciò e delle misure adottate per evitare o mitigare tale violazione.

Per sostenere il nostro impegno per un trattamento equo dei lavoratori che realizzano i nostri prodotti, compresa la riduzione delle pressioni sulle ore di lavoro e la garanzia del pagamento completo e puntuale dei salari, abbiamo incorporato nei nostri processi aziendali una serie di pratiche di approvvigionamento e acquisto responsabili, tra cui:

1. Politiche di calcolo dei costi che riconoscono il tempo impiegato e il costo della manodopera per produrre un articolo, ovvero i valori standard dei minuti;
2. Sistemi di previsione che permettano ai fornitori di pianificare efficacemente le loro forniture;
3. Dialogo sistematico con i fornitori per una corretta gestione del carico di lavoro durante i mesi in cui si riscontrano picchi.

#### Processi di due diligence

Abbiamo sviluppato un approccio di due diligence che mira a monitorare e gestire quei luoghi, processi o attività ad alto rischio che richiedono la massima attenzione e dove possiamo esercitare la nostra influenza per mitigare o rimediare ai problemi, quando si verificano.

Ar-Tex Group offre a tutti i dipendenti una copia del CCNL e del regolamento aziendale; i dipendenti sono remunerati in linea con le disposizioni minime di legge, o oltre. Le nostre linee guida descrivono ciò che costituisce non conformità o cattive pratiche e come queste dovrebbero essere corrette.

#### Responsabilità dei dipendenti

I manager hanno la responsabilità di assicurare che questa politica venga applicata all'interno della propria area di responsabilità. I nostri dipendenti sono tenuti a prestare attenzione a qualsiasi indizio di lavoro forzato in ogni sede del gruppo. È responsabilità dei dirigenti assicurarsi che i dipendenti siano consapevoli degli standard richiesti e si comportino di conseguenza. La prevenzione, l'identificazione e la segnalazione di violazioni dei diritti umani in qualsiasi parte della nostra attività o della supply chain è responsabilità di tutti coloro che lavorano per noi o per nostro conto. I dipendenti sono tenuti a evitare qualsiasi attività che possa portare a o suggerire una violazione della presente politica.

#### Standard di misurazione e performance

Nei nostri stabilimenti vengono condotti Audit interni ed esterni periodici per garantire il rispetto dei nostri standard sul posto di lavoro. Oltre alle nostre attività di monitoraggio, apprezziamo le valutazioni senza preavviso da parte di terzi indipendenti per dimostrare la credibilità e fornire informazioni verificate sul nostro programma agli stakeholder.

Gli individui, i rappresentanti dei lavoratori e le organizzazioni per i diritti dei lavoratori, così come altri gruppi della società civile, possono accedere ad un processo di reclamo per Ar-Tex Group. Possono contattare direttamente le Risorse Umane per portare direttamente alla nostra



#### RIFERIMENTI

- Duo diligence
- Corporate Social Responsibility
- Linee guida OCSE



attenzione questioni relative alla violazione dei diritti umani.

#### Formazione e sviluppo delle capacità

Tutti i nuovi dipendenti ricevono una formazione introduttiva per familiarizzare con le politiche e le procedure del Gruppo Ar-TEX, compresi i nostri standard sul posto di lavoro. I nostri riferimenti sono i principi delle Nazioni Unite su affari e diritti umani e sui corrispondenti requisiti in materia di diritti umani dettagliati nelle linee guida dell'OCSE per le multinazionali, nonché sugli impegni a identificare e affrontare i rischi della schiavitù moderna nella nostra attività.

#### Stato di questa politica

Questa politica sulla schiavitù moderna verrà rivista regolarmente per garantirne l'efficacia. Questa politica non conferisce diritti contrattuali. La società si riserva il diritto di modificare i suoi termini in qualsiasi momento e i dipendenti saranno informati di queste modifiche per iscritto.

#### Ambito applicativo della politica

La presente politica vale per tutti coloro che lavorano per noi o per nostro conto, compresi dipendenti, agenti, collaboratori, a contratto, fornitori e altri partner commerciali.

## HSE

### SALUTE, INCOLUMITÀ E SICUREZZA

#### SIAMO DETERMINATI A GARANTIRE LA SALUTE E LA SICUREZZA DEI NOSTRI DIPENDENTI.

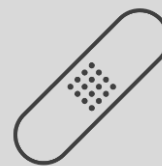
Ar-TEX Group si adopera per assicurare un ambiente di lavoro salubre e sicuro per i suoi dipendenti, oltre a una buona responsabilità sociale d'impresa nelle comunità nelle quali operiamo. A tale proposito, lei è tenuto a:

- Svolgere le nostre attività operative in modo conforme alla lettera e allo spirito delle leggi, dei regolamenti e delle politiche pubbliche vigenti in materia di salute e sicurezza, per proteggere l'incolumità dei nostri dipendenti, clienti, appaltatori e visitatori;
- Svolgere le nostre attività operative in modo conforme alle leggi e alle norme sull'ambiente, riducendo al minimo qualsiasi effetto dannoso per l'ambiente;
- Seguire politiche, linee guida e sistemi di gestione atti a garantire l'incolumità delle persone, la prevenzione dell'inquinamento, l'efficienza delle risorse e un approvvigionamento responsabile, in linea con la nostra politica di responsabilità d'impresa;
- Attenersi a istruzioni o procedure ispirate alle leggi in merito a salute, sicurezza e gestione del rischio sul lavoro;
- Sottoporsi a eventuali corsi di formazione obbligatori o pratici in grado di aiutarla nella conduzione sicura delle sue responsabilità lavorative, e nell'uso responsabile dei materiali e degli equipaggiamenti della società;
- Comprendere i pericoli e le procedure di sicurezza di qualsiasi materiale pericoloso e/o regolamentato prima dell'acquisto e dell'uso (ove pertinente);
- Fare in modo che gli appaltatori, i fornitori o i colleghi che lavorano con lei, operino in maniera coerente con le presenti disposizioni;
- Garantire che le registrazioni aziendali riportino le sue informazioni di contatto aggiornate per i casi di emergenza;
- Essere vigile nell'ambiente di lavoro, segnalando eventuali preoccupazioni in materia di sicurezza al suo manager o a un rappresentante delle Risorse Umane.

#### Violenza nell'ambiente di lavoro e atteggiamenti ostili

Ar-TEX Group adotta la linea della "tolleranza zero" per atti o minacce di violenza, atti di intimidazione e ostilità verso un altro dipendente o un membro del pubblico. Per quanto consentito dalla legge, questo divieto si estende alle attività svolte al di fuori dell'ambiente di lavoro e che hanno effetti avversi sulla reputazione o sugli interessi commerciali di Ar-TEX Group oppure sulla sicurezza dei suoi dipendenti.

Nessuna persona può detenere armi di qualsiasi genere o altri dispositivi o sostanze pericolose in sedi affittate o di proprietà di Ar-TEX Group, tranne ove ciò sia legalmente autorizzato e solo



#### RIFERIMENTI

- Norme internazionali per la salute e la sicurezza sul luogo del lavoro
- D.Lgs 81/08
- CCNL
- Regolamento aziendale



#### RIFERIMENTI

- Rating ESG
- Programma di Azione per l'Ambiente (PAA)
- Direttiva 2010/75/UE sulla riduzione dell'inquinamento dell'industria
- Regolamento 850/2004/CE in materia di trasporto di sostanze inquinanti
- Regolamento 1272/2008/CE sulle emissioni inquinanti nell'atmosfera e nei terreni
- Direttiva 2004/35/CE

previa approvazione di Ar-Tex Group.

Esempi di comportamenti vietati - Segue un elenco non esaustivo di comportamenti vietati da questa politica:

- Assumere comportamenti che feriscono un'altra persona oppure o concepiti per o potenzialmente in grado di ferire un'altra persona;
- Fare o inviare dichiarazioni discriminatorie o minacciose in forma verbale e/o scritta, direttamente o attraverso terzi;
- Tenere un comportamento aggressivo, minaccioso od ostile (compreso il bullismo);
- Assumere un comportamento che danneggi le proprietà del datore di lavoro o di altri, oppure che sia concepito per o abbia la probabilità di danneggiare tali proprietà;
- Tenere atteggiamenti non autorizzati di pedinamento o sorveglianza di un'altra persona; Commettere o minacciare di commettere atti violenti.

Questi comportamenti sono vietati sia se tenuti di persona, sia se applicati mediante chiamate telefoniche, posta elettronica, messaggi di testo, lettere o attraverso qualsiasi forma di comunicazione elettronica o di altro tipo.

## STUPEFACENTI E ALCOLICI

**NON FACCIA USO DI STUPEFACENTI, NON ABUSI DI BEVANDE ALCOLICHE O DI FARMACI PRESCRIVIBILI MENTRE SVOLGE LA SUA ATTIVITÀ PER CONTO DI AR-TEX GROUP.**

Alcool e stupefacenti possono influire negativamente sulla sua capacità di lavorare efficacemente e possono mettere in pericolo lei e chi le sta vicino. Ar-Tex Group vieta il possesso, il consumo, l'acquisto, la vendita, il tentativo di vendita, la distribuzione o la produzione di sostanze illegali nell'ambiente di lavoro, inclusi i farmaci controllati senza prescrizione, nonché l'abuso o l'uso illecito di alcool e di sostanze illegali e farmaci prescrittibili, durante lo svolgimento delle attività per conto di Ar-Tex Group, sia nelle nostre sedi che fuori sede.

Non si presenti al lavoro con un tasso alcolico in grado di influire negativamente sulle sue prestazioni lavorative. A meno che non sia stato autorizzato specificamente da Ar-Tex Group, lei non può possedere o consumare bevande alcoliche mentre si trova all'interno di una sede di Ar-Tex Group. Se è presente a un evento patrocinato da Ar-Tex Group o da un cliente, utilizzi la sua capacità di giudizio quando assume bevande alcoliche. Se ha dei dubbi sulla sua capacità di guidare, si astenga dal farlo. Si organizzi invece in modo diverso, ad esempio chiamando un taxi o un servizio di autotrasporto, o chiedendo un passaggio a un collega.

Eventuali violazioni di queste norme potranno essere sanzionate con misure disciplinari che in casi estremi potranno includere anche il licenziamento. Dal momento che l'uso di talune sostanze è illegale, le violazioni di questa politica aziendale possono anche tradursi nel suo arresto e relativa incriminazione da parte delle forze dell'ordine.

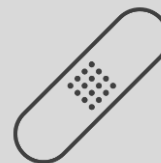
Laddove ciò è consentito dalla legge, Ar-Tex Group si riserva il diritto di adottare opportuni provvedimenti per indagare sulla conformità a queste norme, inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, test sull'assunzione di droghe e/o bevande alcoliche, effettuati da professionisti medici.

## RISPETTO PER L'AMBIENTE

Il rispetto e la tutela dell'ambiente sono un valore importante che deriva naturalmente dal rispetto che abbiamo per le comunità vicine e per le generazioni future. Dobbiamo rispettare in ogni momento la legislazione ambientale applicabile ad Ar-Tex Group e ciascuno di noi ha un ruolo importante da svolgere nell'attuazione degli orientamenti emanati dall'Azienda a tale proposito. In particolare, nelle nostre azioni e decisioni dobbiamo sempre tenere in considerazione la prevenzione dell'inquinamento e l'efficienza delle risorse.

## INFORMAZIONI AZIENDALI E PROTEZIONE DEI BENI

### PROPRIETÀ INTELLETTUALE



#### RIFERIMENTI

- Norme internazionali per la salute e la sicurezza sul luogo del lavoro
- D.Lgs 81/08
- CCNL
- Regolamento aziendale



#### RIFERIMENTI

- Rating ESG
- Programma di Azione per l'Ambiente (PAA)
- Direttiva 2010/75/UE sulla riduzione dell'inquinamento dell'industria
- Regolamento 850/2004/CE in materia di trasporto di sostanze inquinanti
- Regolamento 1272/2008/CE sulle emissioni inquinanti nell'atmosfera e nei terreni
- Direttiva 2004/35/CE



## RIFERIMENTI

- Regolamento Aziendale

Ar-Tex Group incoraggia l'iniziativa, la creatività e l'innovazione da parte dei suoi dipendenti. Tuttavia, i beni immateriali quali invenzioni, idee, documenti, software, brevetti e altre forme di proprietà intellettuale relative all'attività dell'Azienda, creati o concepiti dai dipendenti in relazione all'esecuzione delle loro funzioni, appartengono, su tale base, all'Azienda stessa. Fatte salve le disposizioni della legge oggettivamente applicabile, non possiamo trarre profitto da proprietà intellettuali o richiedere un brevetto a nostro nome per qualsiasi creazione o invenzione concepita o realizzata da noi nel corso dell'adempimento dei nostri doveri. Eventuali software sviluppati o acquisiti dall'Azienda non possono essere riprodotti o manomessi, né possono essere utilizzati per scopi diversi da quelli previsti dall'Azienda. I software non posseduti o concessi in licenza dall'Azienda non devono essere utilizzati nei locali di lavoro o nell'attività dell'Azienda.

Il gruppo Ar-Tex promuove il rispetto della proprietà industriale ed intellettuale sia internamente che verso i diritti dei terzi, astenendosi ad utilizzarli. Tutti i dipendenti sono tenuti ad assicurare la riservatezza in merito alla proprietà industriale ed intellettuale del gruppo, ivi incluse documentazioni legate ai contratti, varie informazioni tecniche, brevetti, marchi.

## UTILIZZO CORRETTO DEI BENI AZIENDALI

### I BENI DI PROPRIETÀ DI AR-TEX GROUP DEVONO ESSERE UTILIZZATI PER SVOLGERE IL PROPRIO LAVORO E DEVONO ESSERE TUTELATI.

I beni di proprietà di Ar-Tex Group sono un patrimonio prezioso e devono essere utilizzati per il perseguimento dei fini aziendali. Noi tutti siamo responsabili della salvaguardia e protezione di tali beni da perdite, furti, uso improprio, danni e sprechi, al fine di preservarne il valore.

La perdita, il furto o l'uso inappropriato dei beni aziendali porta, presto o tardi, a influenzare la redditività dell'Azienda. La protezione dei beni aziendali da parte di ciascuno di noi è una questione di integrità e onestà. Come esplicitato anche nel regolamento aziendale – al quale si rimanda interamente, dobbiamo utilizzare qualsiasi bene aziendale a noi affidato in modo appropriato, garantire che sia sicuro e prevenire furti, danni e usura prematura. I beni di Ar-Tex devono essere utilizzati esclusivamente per l'attività dell'Azienda e non devono essere utilizzati per scopi personali salvo nel caso in cui se ne ottenga previamente il permesso dal proprio supervisore.

Uso corretto dei beni aziendali - Lei è tenuto a utilizzare i nostri beni in modo appropriato e per scopi aziendali legittimi e autorizzati. Le viene fatto divieto di accedere a sistemi o informazioni a meno che sia non stato autorizzato e abilitato a farlo; in quest'ultimo caso il suo accesso deve mantenersi nell'ambito della sua autorizzazione. I beni di proprietà di Ar-Tex Group non dovranno essere mai utilizzati per svolgere attività illegali.

L'appropriazione indebita di beni aziendali costituisce una violazione dei suoi doveri nei confronti di Ar-Tex Group e può essere considerata alla stregua di una frode commessa ai danni di Ar-Tex Group. L'asporto dalle nostre sedi di oggetti di proprietà di Ar-Tex Group senza autorizzazione viene considerato alla stregua di un furto. Non consenta usi impropri da parte di terzi delle proprietà di Ar-Tex Group. Le proprietà di Ar-Tex Group devono essere custodite con cura. Inoltre, anche l'incuria e lo spreco di beni di proprietà di Ar-Tex Group possono essere considerati una violazione dei suoi doveri nei confronti di Ar-Tex Group. Qualora lei venga a conoscenza di un ammanco, furto, uso improprio, danneggiamento o spreco di beni aziendali o abbia delle domande da porre sul loro utilizzo corretto, ne dovrà parlare con il suo manager, il dipartimento Risorse Umane.

Restituzione di beni aziendali - In caso di cessazione del rapporto di lavoro con Ar-Tex Group, o dietro richiesta di Ar-Tex Group, lei è tenuto a interrompere la fruizione di tutti i beni aziendali in suo possesso e a restituirli.

Esempi di beni di proprietà di Ar-Tex Group - I beni di Ar-Tex Group comprendono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Sistemi informatici, apparecchiature e tecnologie (inclusi laptop, tablet e dispositivi mobili);
- Telefoni,
- Libri;
- Piani aziendali;

- Beni di proprietà intellettuale, ad esempio codice software, licenze, idee, concezioni, contenuti e invenzioni;
- Elenchi e informazioni su clienti, fornitori e distributori, incluse le informazioni sulla ricerca di clienti o sul trading;
- Forniture per ufficio.

I beni di proprietà di Ar-Tex Group comprendono anche tutte le circolari, note, listini, dati e altri documenti (in forma cartacea o digitale) che lei o i nostri partner o consulenti aziendali terze parti producono o compilano in relazione alle attività aziendali.

## ACCURATEZZA DI SCRITTURE E INFORMAZIONI

### LE SUE SCRITTURE E REGISTRAZIONI DEVONO ESSERE COMPLETE, VERITIERE E ATTENDIBILI.

Registrazione corretta di informazioni finanziarie e contabili - Le nostre scritture finanziarie e contabili sono utilizzate per produrre rapporti per il management, i dirigenti e gli azionisti di Ar-Tex Group, gli enti governativi e di regolamentazione e altre entità. Pertanto, noi tutti dobbiamo tutelare la reputazione di integrità di Ar-Tex Group tenendo scritture e registrazioni finanziarie e contabili complete, veritiere e non fuorvianti. L'implementazione di opportuni sistemi di controllo aiuta a fare in modo che ciò avvenga.

Tutte le sue scritture e registrazioni e tutti i suoi conti, inclusi prospetti orari, registrazioni delle vendite, fatture, distinte e note spese, devono essere complete, veritiere e attendibili.

- È assolutamente vietato creare fondi o patrimoni occulti, non dichiarati o non registrati, per qualsiasi finalità.
- è assolutamente vietato falsificare documenti o distorcere i fatti relativi a una particolare transazione;
- le transazioni devono essere registrate tempestivamente e corroborate da un'opportuna documentazione.
- lei non dovrà sostenere né pagare i costi di alcuna transazione utilizzando fondi di Ar-Tex Group, se l'esborso o il pagamento non è autorizzato dal suo manager o supervisore oppure non è rimborsabile.

Le registrazioni di informazioni finanziarie che rispecchiano le attività e le transazioni di Ar-Tex Group devono essere custodite in base alle politiche e procedure contabili di Ar-Tex Group e in conformità con le norme e leggi applicabili.

Comunicazioni esterne di Ar-Tex Group – Richiediamo inoltre una divulgazione completa, leale, veritiera, tempestiva e comprensibile nei rapporti e nei documenti che presentiamo o trasmettiamo a enti di regolamentazione e borse valori, nonché in altre comunicazioni pubbliche effettuate da Ar-Tex Group. Se lei è coinvolto nella preparazione di documenti che Ar-Tex Group divulgherà all'esterno, o se fornisce informazioni nell'ambito di tale preparazione, dovrà fare in modo che le informazioni vengano fornite in conformità con i controlli e le procedure di divulgazione di Ar-Tex Group.

## GESTIONE DELLE REGISTRAZIONI

### LEI È TENUTO A CONFORMARSI ALLE POLITICHE DI GESTIONE DELLE REGISTRAZIONI A LEI APPLICABILI E NON DOVRÀ DISTRUGGERE O FALSIFICARE DOCUMENTI O MESSAGGI DI POSTA ELETTRONICA QUALORA VENGA A SAPERE DI CONTROVERSIE GIUDIZIARIE O INDAGINI IN CUI TALI DOCUMENTI O MESSAGGI DOVRANNO ESSERE PRODOTTI.

Le nostre informazioni e scritture sono beni aziendali preziosi e devono essere gestiti con debita diligenza. Dobbiamo conformarci ai requisiti legali e normativi che si riferiscono alla conservazione ed eliminazione di documenti e registrazioni. Di conseguenza abbiamo attivato una politica istituzionalizzata che disciplina il trattamento, la memorizzazione, il recupero e l'eliminazione delle registrazioni di Ar-Tex Group. Lei dovrà gestire le nostre registrazioni e informazioni in modo da assicurare:

- L'archiviazione, l'immagazzinamento e il recupero delle informazioni registrate secondo un



## RIFERIMENTI

- Regolamento europeo in materia di protezione dei dati (UE) 2016/679 (GDPR)
- Regolamento aziendale
- Regolamento IT

sistema organizzativo coerente;

- la gestione delle registrazioni su un supporto in grado di soddisfare i requisiti legali, fiscali, normativi e operativi;
- la protezione delle registrazioni (inclusi i backup);
- la disponibilità della documentazione necessaria nel caso di una controversia giudiziaria;
- l'eliminazione corretta e tempestiva di registrazioni non più utili, sia in forma cartacea che elettronica.

Qualora lei venga informato di una controversia giudiziaria o di un'indagine governativa imminente o incombente, non dovrà distruggere alcuna registrazione (inclusi i messaggi di posta elettronica) a meno che non sia stato autorizzato a farlo da un legale di Ar-TEX Group. La distruzione o la falsificazione di documenti o messaggi di posta elettronica suscettibili di essere prodotti in tribunale o soggetti ad altro procedimento legale può costituire un reato perseguibile penalmente. Qualora non rispetti questa politica e le leggi e le normative vigenti, un dipendente sarà soggetto ad azioni disciplinari che in casi estremi includeranno il licenziamento, e potrà essere perseguito penalmente o civilmente, con possibili sanzioni economiche e condanne detentive.

## UTILIZZO CORRETTO DEI SISTEMI INFORMATICI E DI COMUNICAZIONE

### UTILIZZI I NOSTRI SISTEMI INFORMATICI E I VARI SISTEMI DI COMUNICAZIONE IN MODO CORRETTO E APPROPRIATO

Per aiutarla a svolgere il suo lavoro, noi mettiamo a disposizione servizi di posta elettronica, messaggistica, accesso a Internet telefoni e altre forme di comunicazione. Questi strumenti aiutano molti di noi a lavorare in modo più produttivo ed efficiente. Al contempo, è responsabilità di tutti aiutare a mantenere la confidenzialità, l'integrità e la disponibilità delle nostre infrastrutture informatiche, tecnologiche e di comunicazione.

È severamente vietato a chiunque l'utilizzo di sistemi e-mail e Internet per qualsiasi scopo improprio o illegale, inclusa la trasmissione di messaggi che possono essere considerati irrispettosi o offensivi verso altre persone, come messaggi o scherzi che potrebbero essere interpretati come molestie. Inoltre, si sottolinea l'importanza di avere consapevolezza dei rischi della criminalità informatica, tra cui l'hacking e il phishing. Pertanto, si invita ciascun utilizzatore ad adottare tutte le precauzioni per proteggere il sistema informativo e l'integrità dei dati di Ar-TEX. In caso di dubbi su un'e-mail o un attacco informatico, si richiede di informare tempestivamente l'ufficio IT, in modo che possano essere intraprese azioni tempestive per proteggere il sistema informativo di Ar-TEX Group.

Uso corretto della posta elettronica e dei sistemi di comunicazione di Ar-TEX Group – Durante l'uso delle nostre infrastrutture informatiche, tecnologiche e di comunicazione, la preghiamo di ricordare quanto segue:

- Questi sistemi sono destinati a essere utilizzati per scopi aziendali. Tuttavia, Ar-TEX Group si rende conto dell'esigenza di un utilizzo limitato e occasionale per scopi personali dei nostri sistemi di comunicazione, quali posta elettronica, Internet e telefono.
- Usi il buon senso. Qualora Ar-TEX Group venga implicata in una controversia giudiziaria o un'indagine, è possibile che le sue comunicazioni debbano essere consegnate a terzi. Tenga presente che talvolta le comunicazioni possono essere recuperate anche dopo essere state cancellate. Eviti di fare affermazioni superficiali, esagerate o inesatte che potrebbero essere fraintese o utilizzate contro di lei o contro Ar-TEX Group in un procedimento giudiziario. Prima di inoltrare un messaggio facendo clic su "Invia", rifletta attentamente sul suo contenuto.
- Eviti di inviare, scaricare o accedere a contenuti o informazioni inopportune che potrebbero risultare offensive, ingiuriose, sprezzanti o moleste per altre persone, ad esempio messaggi sessualmente espliciti, barzellette di dubbio gusto o denigrazioni a sfondo etnico o razzista.
- Non inoltri comunicazioni interne o materiali riservati all'esterno di Ar-TEX Group, a meno che non sia autorizzato a farlo.
- Rispetti le leggi sulla proprietà intellettuale. Il download, la duplicazione o la redistribuzione di materiale coperto da copyright, inclusi musica, film, immagini o software.

Comportamenti contrari a quelli prima richiamati possono essere passibili di azioni disciplinari ai



#### RIFERIMENTI

- Regolamento europeo in materia di protezione dei dati (UE) 2016/679 (GDPR)
- Regolamento aziendale
- Regolamento IT

sensi dello statuto dei lavoratori e del CCNL di categoria esponendola anche a provvedimenti di natura legale a tutela degli interessi aziendali.

- mantenga segreti (non comunichi a terzi) i suoi ID utente, le sue password e i suoi dispositivi di autenticazione;
- presti attenzione quando apre file allegati ai messaggi di posta elettronica, specialmente quelli non attinenti a questioni di lavoro o che non provengono da una fonte nota. Qualora abbia dei dubbi, non apra l'allegato e inoltri il messaggio di posta elettronica al suo dipartimento IT;
- faccia attenzione quando persone esterne a Ar-Tex Group le chiedono informazioni finanziarie sulla clientela o sull'azienda per posta elettronica o a mezzo telefono.

L'utilizzo di software personale sul computer nel suo ufficio e le modifiche al software fornito da Ar-Tex Group non sono consentiti, a meno che non siano stati approvati dal suo dipartimento IT. È proibito l'uso di software peer-to-peer (P2P) per la condivisione di materiale coperto da copyright.

- Non utilizzi né acceda a infrastrutture informatiche, tecnologiche e di comunicazione di Ar-Tex Group oltre il suo livello di autorizzazione. Per ulteriore aiuto, consulti il suo manager o un rappresentante delle Risorse Umane;
- Non comprometta intenzionalmente o manometta i controlli di sicurezza di Ar-Tex Group;
- Segnali immediatamente eventuali violazioni della sicurezza informatica al funzionario locale responsabile della protezione o al dipartimento IT.

In alcune circostanze, la sua attività può consentire l'uso di smartphone o altri dispositivi personali. Anche se dispone dell'approvazione del suo manager per l'impiego di un dispositivo di sua proprietà per scopi di archiviazione o consultazione di e-mail aziendale e altri dati, il suo telefono è comunque soggetto alle stesse procedure relative a sicurezza e gestione dei dati applicate ai dispositivi di proprietà dell'azienda. Ciò può comprendere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la richiesta di utilizzare una password per il blocco in caso di inutilizzo del dispositivo e la crittografia dei dati. La società avrà il diritto di consultare, cancellare o eliminare i dati aziendali da tale dispositivo ai sensi della normativa vigente in materia. Sulla nostra intranet sono disponibili ulteriori informazioni inerenti all'impiego di dispositivi personali per mansioni lavorative.

Faccia attenzione quando accede e utilizza siti di social media come Facebook, Instagram, Twitter e LinkedIn che consentono il caricamento di contenuti da parte dell'utente. In alcuni casi, questi contenuti possono essere di natura dolosa, pertanto usi il buon senso nel seguire link, accedere a contenuti e accettare richieste di amicizia o contatto. Ulteriori informazioni sull'uso dei social media sono disponibili nelle linee guida sui social media nella nostra intranet Privacy e informazioni di Ar-Tex Group - I messaggi che lei invia e riceve tramite infrastrutture informatiche, tecnologiche e di comunicazione di Ar-Tex Group, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, posta elettronica, Internet e altre forme di comunicazione digitale o cartacea possono essere di proprietà di Ar-Tex Group. Non presuma e non si aspetti privacy durante l'uso di infrastrutture informatiche, tecnologiche e di comunicazione di proprietà di o fornite da Ar-Tex Group. Ove consentito dalla legge vigente, ci riserviamo il diritto di monitorare e registrare il suo uso di infrastrutture informatiche, tecnologiche e di comunicazione di proprietà di, o fornite da, Ar-Tex Group.

## INFORMAZIONI RISERVATE

### MANTENGA IL PIÙ STRETTO RISERBO SULLE INFORMAZIONI NON DI DOMINIO PUBBLICO RIGUARDANTI AR-TEX GROUP

Nell'ambito della sua mansione o posizione, lei potrebbe venire a conoscenza o accedere a informazioni non di dominio pubblico o a informazioni privilegiate relative ai business, alle attività operative o ai clienti di Ar-Tex Group. Se le informazioni non sono di dominio pubblico, dovrà trattarle come riservate. Lei dovrà astenersi dal comunicare informazioni riservate a chiunque, incluso individui non autorizzati anche se dipendenti di Ar-Tex Group, a meno che vi sia una legittima "necessità di sapere" e lei sia autorizzato a farlo. La divulgazione inopportuna di informazioni riservate potrebbe metterci in una situazione svantaggiosa rispetto alla concorrenza o nuocere o creare imbarazzo a Ar-Tex Group o ad altri dipendenti.

Esempi di informazioni riservate - Le informazioni riservate includono alcune delle nostre risorse



## RIFERIMENTI

- Regolamento europeo in materia di protezione dei dati (UE) 2016/679 (GDPR)
- Regolamento aziendale
- Regolamento IT





#### RIFERIMENTI

- Regolamento europeo in materia di protezione dei dati (UE) 2016/679 (GDPR)
- Regolamento aziendale
- Regolamento IT

più preziose. Di seguito alcuni esempi:

- Segreti commerciali;
- politiche e informazioni relative alla definizione dei prezzi;
- piani operativi aziendali o strategici e previsioni sulle performance future;
- informazioni finanziarie non di dominio pubblico su Ar-Tex Group o sui nostri clienti, partner commerciali e fornitori;
- studi, sviluppi, piani o previsioni relativi a nuovi prodotti, brand o marketing;
- dati relativi ai clienti, tra cui informazioni di contatto, specifiche e preferenze;
- contratti e accordi, incluse condizioni quali data di scadenza, clausole di esclusività e condizioni finanziarie;
- informazioni legali, inclusi dati o informazioni coperte da segreto professionale degli avvocati;
- dati che Ar-Tex Group ha un obbligo legale o contrattuale a proteggere (ad es., dati delle carte di credito, cartelle cliniche o informazioni di identificazione personale);
- elenchi di abbonati;
- elenchi di dipendenti, clienti, partner commerciali e fornitori con o senza informazioni di contatto associate;
- software o programmi per computer;
- informazioni sui nostri sistemi e infrastrutture informatiche;
- piani di fusione, acquisizione o dismissione;
- informazioni in ambito risorse umane, compresi salari/ compensi, registri del personale e/o libri paga e informazioni sui benefit;
- piani relativi a personale o a cambiamenti importanti del management.

Informazioni su terze parti - Trattiamo con molto rispetto le informazioni riservate su altre organizzazioni o persone, ivi compresi i nostri clienti, partner commerciali e fornitori. Qualora lei venga a conoscenza di informazioni riservate su un'altra organizzazione o persona nel corso del suo lavoro o in conseguenza della sua posizione, lei è tenuto a proteggerle nello stesso modo in cui si comporterebbe per informazioni riservate relative a Ar-Tex Group. L'uso o la divulgazione impropri di informazioni riservate su terzi da parte di un dipendente possono essere dannosi per Ar-Tex Group e costituire la base di procedimenti giudiziari contro Ar-Tex Group e/o il dipendente responsabile dell'indiscrezione.

## PRIVACY DEI DATI

### RISPETTI GLI OBBLIGHI DI CONFIDENZIALITÀ E LE LEGGI RELATIVE A PROTEZIONE DEI DATI E PRIVACY.

Rispetti gli obblighi di confidenzialità e le leggi relative alla protezione dei dati e delle informazioni personali.

Molti Paesi hanno leggi e regolamenti sulla protezione dei dati e sulla privacy che riguardano la raccolta, l'uso, la conservazione e il trasferimento di informazioni relative alle persone.

Questo ambito della legge è soggetto a mutamenti rapidi, pertanto lei è tenuto a consultare il responsabile del trattamento e protezione dei dati di Ar-Tex Group per eventuali domande sui metodi appropriati di raccolta, uso, conservazione e trasferimento di informazioni relative alle persone, inclusi i nostri clienti, partner commerciali, fornitori, contatti di marketing, dipendenti, appaltatori, consulenti e altri individui.

Raccolta, uso, conservazione e trasferimento di informazioni relative alle persone sono attività che comportano legittime preoccupazioni per clienti, legislatori e gli individui stessi. Ar-Tex Group si aspetta che lei:

Si attenga le Linee guida sulla privacy di Ar-Tex Group:

- Raccolga, usi, conservi e trasferisca i dati e le informazioni relative alle persone in conformità con la normativa e i regolamenti vigenti in materia di protezione dei dati e della privacy;
- Rispetti i diritti degli individui in relazione alle loro informazioni personali;
- Si attenga alla Guida per la sicurezza delle informazioni di Ar-Tex Group sulla intranet, la quale fornisce istruzioni per proteggere le nostre risorse relative a informazioni,



comunicazione e infrastruttura tecnologica dalle violazioni.

L'uso o la divulgazione impropri di informazioni riservate e informazioni relative a persone può costituire la base di procedimenti giudiziari civili o penali nonché di una censura pubblica.

Se non è certo che specifici requisiti legali oppure politiche o linee guida di Ar-Tex Group siano applicabili a lei e al suo lavoro, o per informazioni su come applicarli, consulti il suo manager o un legale di Ar-Tex Group e/o un contatto di conformità competente per la sua area di business. Il mancato rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in materia di protezione dei dati e della privacy può avere gravi conseguenze avverse per Ar-Tex Group e per lei stesso. Ulteriori informazioni, unitamente alle Linee guida sulla privacy di Ar-Tex Group, sono disponibili sull'intranet nella sezione relativa all'ufficio addetto alla privacy.

## RELAZIONI ESTERNE

### AUTORIZZAZIONE ALLA FIRMA DI CONTRATTI E RELATIVE PROCEDURE

#### **NON FIRMI UN CONTRATTO O UN ACCORDO PER CONTO DI AR-TEX GROUP A MENO CHE NON SIA AUTORIZZATO A FARLO.**

I contratti e gli accordi stipulati da Ar-Tex Group regolamentano le nostre relazioni commerciali. Dal momento che le leggi e i regolamenti che governano contratti e accordi sono numerosi e complessi, sono state create e adottate specifiche politiche e procedure per fare in modo che qualsiasi contratto o accordo stipulato da e per conto di Ar-Tex Group sia soggetto a un adeguato livello di valutazione e approvazione.

Di conseguenza, qualora stipuli contratti o accordi per conto di Ar-Tex Group, dovrà ottenere l'opportuna autorizzazione, anche dal punto di vista legale ove ciò sia richiesto dalla politica aziendale, prima della stipula di qualsiasi contratto o accordo.

Lei non ha la facoltà di stipulare "accordi modificativi" non autorizzati con clienti, fornitori o venditori. Si tratta di intese segrete e non autorizzate sotto forma di lettere, posta elettronica, fax o assicurazioni verbali che derogano rispetto ai termini e alle condizioni standard dei contratti. Gli accordi modificativi potrebbero vincolare Ar-Tex Group a fare qualcosa che la società non è in grado di fare, e potrebbero esporre Ar-Tex Group a responsabilità civili indesiderate. Ovviamente non è possibile descrivere tutti i tipi di accordi separati non autorizzati e segreti. Citiamo comunque a titolo esemplificativo le comunicazioni contenenti:

- Clausole di "early out" (uscita prematura), ossia la possibilità per un cliente di rescindere il contratto prima della sua scadenza naturale;
- Garanzie o impegni che il cliente raggiungerà determinati livelli di performance o milestone (traguardi intermedi);
- Qualsiasi affermazione che contraddica i termini contrattuali, soprattutto per quanto riguarda i termini di pagamento;
- Impegni a fornire prodotti o servizi che Ar-Tex Group non è in grado o non è disposta a fornire o erogare; oppure Offerte di prodotti o servizi gratuiti o a prezzi scontati.

Ove pertinente per il suo lavoro e le specifiche operazioni commerciali, è sua responsabilità fare in modo che si costituisca un accordo contrattuale formale tra Ar-Tex Group e il cliente. È inoltre sua responsabilità accertarsi che sia presente una documentazione completa e accurata del contratto, qualsiasi ordine correlato e lo stato del cliente (ad es.; nuovo, piuttosto che già acquisito) nelle applicazioni impiegate per l'elaborazione degli account e delle transazioni del cliente. È probabile che la sua area di business specifica abbia istruzioni e requisiti più dettagliati sui registri e l'elaborazione dei contratti, oltre a quanto descritto qui.

### CONDOTTA E CONTRIBUTI IN MATERIA DI POLITICA ED ENTI DI BENEFICENZA



#### RIFERIMENTI

- Raccomandazioni dal consiglio d'Europa

**I CONTRIBUTI POLITICI EFFETTUATI PER CONTO DI AR-TEX GROUP NON SONO CONSENTITI. I CONTRIBUTI A ENTI DI BENEFICENZA EFFETTUATI PER CONTO DI AR-TEX GROUP DEVONO ESSERE AUTORIZZATI.**

#### **COLLABORAZIONE CON CLIENTI E TERZI**

Condotta politica e contributi - Noi sosteniamo e rispettiamo il suo diritto a partecipare ad attività politiche. Tuttavia, nessuno in Ar-TEX Group può chiederle di effettuare donazioni a favore di qualsiasi gruppo politico o candidato politico, né di appoggiarlo od opporsi a esso.

Ar-TEX Group non fornisce alcun sostegno, diretto o indiretto, ad alcun partito politico, candidato, gruppo o religione, né si schiera in caso di conflitti o dispute a carattere nazionale o internazionale. Nel rispettare questa politica, lei non deve identificare il nome di Ar-TEX Group (o di alcuna altra sua attività) con alcun partito politico o gruppo o con qualunque schieramento in tali conflitti o dispute.

Tenga inoltre presente che:

Ai dipendenti non saranno rimborsate donazioni personali a gruppi o uomini politici e la retribuzione non sarà aumentata o comunque modificata in conseguenza di tali donazioni.

In alcuni paesi o stati, le leggi e i regolamenti possono restringere o limitare le donazioni a partiti o gruppi politici da parte dei dipendenti o dei loro familiari, in particolare se l'unità di business svolge affari con un'entità governativa.

Qualora lei esprima in pubblico opinioni politiche, chiarisca che si tratta di suoi punti di vista personali che non rispecchiano necessariamente le opinioni di Ar-TEX Group.

Condotta in relazione a organizzazioni di beneficenza e volontariato – Noi incoraggiamo i dipendenti a dedicare il loro tempo libero e le loro risorse a organizzazioni di beneficenza e senza fini di lucro. Tuttavia, qualora lei faccia parte di un'organizzazione che intende intrattenere relazioni commerciali con Ar-TEX Group, o ricevere donazioni, beni o servizi da Ar-TEX Group, deve comunicarlo al suo manager e ottenere l'opportuna autorizzazione dalla sua unità di business, dal Responsabile HR o, qualora ne ricorressero i presupposti, effettuare una segnalazione di illecito ai sensi della sopra citata normativa Whistleblowing. Le donazioni in natura, ad esempio di apparecchiature, devono essere autorizzate da Ar-TEX Group. Qualsiasi donazione di attrezzature tecnologiche deve essere approvata anche dal suo dipartimento IT.

## **APPLICAZIONE DEI PRINCIPI**

Ar-TEX Group si impegna a sviluppare continuamente una cultura di etica e conformità allo scopo di prevenire qualsiasi cattiva condotta. Ogni dipendente Ar-TEX è tenuto ad aderire e a mettere in pratica i valori di Ar-TEX nella nostra vita lavorativa quotidiana e a impegnarsi al massimo al fine di garantire che le nostre regole di condotta siano rispettate da tutti. Ciò significa principalmente seguire le procedure di Ar-TEX, ma i dipendenti sono anche tenuti a cooperare, quando e se necessario, nelle indagini interne di cattiva condotta. Una condotta contraria al nostro Codice è punibile con azioni disciplinari anche gravi, in conformità con tutte le leggi e procedure applicabili. L'azione disciplinare per violazione del presente Codice viene gestita attraverso le normali regole disciplinari di Ar-TEX. In caso di attività illegali o qualora Ar-TEX sospetti che possano essere illegali, Ar-TEX può coinvolgere le autorità competenti.

## **MODULO DI PRESA VISIONE**

Confermo di aver ricevuto e letto il Codice di condotta e di etica aziendale di Ar-TEX Group e dichiaro di essere consapevole dei miei obblighi di conformità ai principi, alle politiche e ai valori definiti in tale Codice.

Do atto che il mio consenso a conformarmi a questo Codice non costituisce un contratto di lavoro.



### **RIFERIMENTI**

- Raccomandazioni dal consiglio d'Europa

Luogo: Capriolo (BS)

Nome: Luciano Vavassori

Firma:

