



## Codice Etico di Comportamento 2025

*Rettitudine, indipendenza, integrità, trasparenza, obiettività, tutela del segreto professionale, affidabilità, terzietà, responsabilità, inclusione: ecco le parole chiave sulle quali si fonda il nostro Codice Etico di Comportamento e le Politiche di imparzialità, qualità, ambiente, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, sicurezza delle informazioni e la parità di genere*

## Contents

1. PREMESSA .....	3
2. DESTINATARI .....	5
3. PRINCIPI E CRITERI DI CONDOTTA GENERALI .....	5
3.1. Legalità .....	5
3.2. Onestà, correttezza e obiettività .....	6
3.3. Discriminazione, equità, molestie, mobbing e stalking .....	6
3.4. Diritti umani .....	7
3.5. Tutela del lavoro .....	7
3.6. Protezione dati, Riservatezza e trattamento delle informazioni.....	7
3.7. Sostenibilità & Responsabilità sociale .....	8
3.8. Economia circolare e ciclo di vita del prodotto .....	8
3.9. Prevenzione dei reati informatici e telematici .....	8
3.10. Etica delle tecnologie e dell'intelligenza artificiale.....	8
3.11. Uso responsabile dell'IA da parte del personale .....	9
3.12. Utilizzo dei beni Aziendali e tutela dell'immagine Aziendale.....	9
3.13. Social media e comunicazione esterna.....	9
3.14. Lealtà.....	9
3.15. Conflitto di interesse.....	10
3.16. Informazioni privilegiate e operazioni finanziarie .....	10
4. PRINCIPI ETICI DI COMPORAMENTO .....	10
4.1 Rapporti con soggetti esterni.....	10
4.2 Rapporti con clienti e fornitori.....	11
4.3 Rapporti con i consulenti .....	11
4.4. Smart working e sicurezza delle informazioni .....	12
4.5. Regali e altre utilità .....	12
4.6. Anticorruzione, pagamenti illeciti e intermediari.....	12
4.7. Rappresentazione veritiera e corretta delle registrazioni contabili e del bilancio.....	12
5. RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI.....	13
5.1. Selezione del personale .....	14
5.2. Gestione del personale .....	14
5.3 Parità retributiva e monitoraggio .....	14
5.5 Doveri dei dipendenti .....	15
5.6 Impiego delle informazioni societarie e del patrimonio dell'Azienda.....	15
6. AMBIENTE DI LAVORO .....	16
7. AMBIENTE E PROTEZIONE DEL CLIMA .....	16
8. SALUTE E SICUREZZA.....	16
8.1 Osservanza delle norme sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro .....	17
9. APPROVVIGIONAMENTO RESPONSABILE .....	17
10 QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI E DELLE FORNITURE .....	17
11. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE – PREVENZIONE, CONTROLLO E SANZIONI.....	18

## **1. PREMESSA**

L'Azienda Alfamation S.p.A. opera nel settore metalmeccanico, nello specifico nella produzione, progettazione ed assistenza di software e hardware di sistemi di collaudo automatizzati per il settore industriale.

La chiave del successo di Alfamation S.p.A. risiede nell'abilità e nell'impegno costante dei dipendenti che hanno permesso di creare una conoscenza diffusa all'interno dell'Azienda. Attraverso questa cultura dell'eccellenza e dell'innovazione, l'Azienda vuole essere leader nei sistemi di test automatici offrendo ai propri clienti tecnologie innovative, sistemi ad alte prestazioni e soluzioni uniche per vincere le impegnative sfide del futuro.

Alfamation S.p.A. è consapevole che l'autorevolezza di un'Azienda si riconosca, oltreché dalla competenza dei suoi collaboratori e dalla qualità del servizio fornito alla clientela, anche dal rispetto della persona, delle leggi e dei regolamenti, nonché dall'attenzione posta alle esigenze dell'intera collettività.

I principi, etici e morali, che sono alla base dell'attività di Alfamation S.p.A. e le linee di comportamento adottate ai fini del buon funzionamento Aziendale, vengono raccolti formalmente nel presente Codice Etico di Comportamento che costituisce la base su cui è improntato l'agire di tutti coloro che, ognuno per quanto di propria competenza e nell'ambito del proprio ruolo, cooperano al perseguimento dei fini dell'Azienda e nell'ambito delle relazioni che questa intrattiene con i terzi.

Con il presente Codice, Alfamation S.p.A. intende dare evidenza della propria volontà di mantenere al proprio interno le migliori condizioni di benessere nel lavoro, assicurando un ambiente di lavoro ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'invulnerabilità della persona, nella piena consapevolezza di come il raggiungimento dell'equilibrio personale si rifletta positivamente sulla vita sociale e lavorativa.

L'adozione di specifiche regole di comportamento consente di garantire sul posto di lavoro il diritto ad un ambiente favorevole ed alle relazioni interpersonali, nel rispetto dei principi di uguaglianza, libertà e dignità della persona.

Il presente Codice Etico di Comportamento viene adottato anche ai sensi de:

- Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, firmata a Nizza il 7 dicembre 2000, dell'“Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” del 26 aprile 2007 nonché dell'“Accordo regionale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” del 17 maggio 2018;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, (c.d. Legge sul Whistleblowing, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali);
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 231/01.

In particolare, con l'adozione di questo Codice, Alfamation S.p.A. intende:

- Enunciare i principi generali e le norme di comportamento di modo che vengano facilmente riconosciuti i comportamenti non etici;

- Indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- Codificare i principi etici di riferimento e le regole di comportamento basilari cui devono tutti uniformarsi, costituendo una chiara dichiarazione dell'impegno dell'Azienda a farsi garante della legalità della propria attività, con riferimento alla prevenzione degli illeciti nonché a situazioni di molestia, mobbing o discriminazione;
- Incentivare l'osservanza dei principi e delle regole contenute nel Codice al fine di sviluppare una coscienza etica e rafforzare la reputazione dell'Azienda ed il rapporto di fiducia con gli Stakeholder;
- Tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza.

Il rispetto delle norme contenute nel presente Codice non è di per sé una garanzia di condotta corretta, ma giova sottolineare come esse costituiscano parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del codice civile<sup>1</sup>.

I principi enunciati nel presente Codice costituiscono, tra l'altro, un elemento essenziale del Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/2001<sup>2</sup> che l'Azienda ha adottato.

Il rispetto di tutti questi principi è una priorità per Alfamation S.p.A. e per i Dipendenti e potrebbe essere monitorato dalla direzione. Il mancato rispetto di buone norme di comportamento potrebbe essere motivo di azione disciplinare e, in certi casi, di licenziamento per giusta causa. Nei casi in cui tali standard siano richiesti dalla legge, la violazione può comportare anche responsabilità civile o penale. L'impegno e la condivisione costante da parte di tutti verso gli standard e i principi di competenza e di educazione (morale ed etica) sono necessari per garantire che la reputazione di Alfamation S.p.A. continui ad essere uno dei suoi asset Aziendali più importanti.

*1 Art. 2104: Diligenza del prestatore di lavoro – "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende."*

*2 Con il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa delle società che prevede, tra l'altro, la facoltà per le società stesse di adottare, oltre che attuare, un modello di organizzazione e gestione e l'istituzione di un organismo di vigilanza con lo scopo di sottrarsi, completamente o parzialmente, alla responsabilità conseguente alla commissione di un reato (compreso tra quelli che il d.lgs. 231/2001 espressamente indica come "presupposto" della responsabilità amministrativa delle società) nell'interesse o a vantaggio delle società medesime.*

## 2. DESTINATARI

Il presente codice si applica, senza eccezione alcuna, a tutte le attività Aziendali e si rivolge a tutte le persone che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con l'Azienda e/o che operino nel suo interesse (i "Destinatari" o il "Destinatario", a seconda del caso) e intende definire con chiarezza l'insieme dei principi alla cui osservanza i Destinatari sono chiamati, anche nel loro relazionarsi con altri soggetti portatori di interesse per l'Azienda.

Tutti coloro che svolgono funzioni di gestione e coordinamento di personale hanno il dovere di promuovere e controllare l'applicazione dei contenuti del presente Codice. I dirigenti, all'interno delle strutture delle quali sono responsabili, hanno il dovere di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti ai sensi del presente Codice, favorendo il diffondersi di corrette relazioni interpersonali. I dirigenti hanno altresì il dovere di prevenire il verificarsi di condizioni di rischio per l'integrità psicofisica e la personalità morale delle lavoratrici e dei lavoratori (mobbing, burnout e stress), riconsiderando tali fattori nella valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei dipendenti. Tutti i Dipendenti, nonché coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con l'Azienda, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni e ai principi del Codice e a non assumere iniziative in contrasto con quanto affermato nello stesso.

Al fine di assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone, tutti quanti operano in Alfamation S.p.A., a prescindere dal proprio ruolo, hanno il diritto/dovere di denunciare eventuali atti o comportamenti non consoni. L'Azienda fornisce supporto e tutela alle persone vittime di discriminazioni e di molestie, nonché contro eventuali ritorsioni o discriminazioni operate nei confronti dei denunciati, degli altri soggetti coinvolti nelle singole vicende denunciate e vigila altresì sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti. L'Azienda assicura altresì, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. La violazione del presente Codice costituisce illecito disciplinare

Al Codice verrà data ampia diffusione nell'ambito della struttura di governance interna, e larga comunicazione all'esterno, mediante pubblicazione sul sito internet aziendale e informativa nelle condizioni di fornitura.

Alfamation S.p.A. si impegna ad adottare ogni ulteriore disposizione affinché possano essere puntualmente divulgati ed applicati i principi e le prescrizioni del Codice.

## 3. PRINCIPI E CRITERI DI CONDOTTA GENERALI

Di seguito sono indicati i principi e valori ritenuti fondamentali, condivisi e riconosciuti dall'Azienda per l'affermazione della propria mission, cui devono far riferimento i diversi stakeholder coinvolti per favorire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione dell'Azienda.

### 3.1. Legalità

I Destinatari, nello svolgimento della propria attività lavorativa, sono chiamati ad agire nell'osservanza della legislazione e di tutte le norme vigenti nel territorio nel quale si trovino ad

operare, nonché del presente Codice e delle procedure Aziendali, applicandole con rettitudine ed equità.

Essi devono avere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale nel perseguimento degli obiettivi Aziendali ed in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni all'Azienda.

Alfamation S.p.A. non intraprenderà e non proseguirà alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difforni da quanto stabilito in questo specifico punto del Codice Etico di Comportamento.

### **3.2. Onestà, correttezza e obiettività**

I rapporti con gli stakeholder sono improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e collaboratori dell'Azienda svolgono la propria attività nell'interesse della stessa e non dovranno accettare doni, omaggi o essere influenzati da qualsiasi tipo di pressione esterna.

### **3.3. Discriminazione, equità, molestie, mobbing e stalking**

In coerenza con la sua visione etica, Alfamation S.p.A. intende sviluppare il valore di ogni persona, rispettandone l'integrità fisica, culturale e morale, così come il diritto ad interagire ed associarsi con altri. Alfamation S.p.A. pone attenzione a tutti gli aspetti inerenti alla vita delle persone, poiché è la vita umana ad ispirare tutte le attività dell'Azienda. Alfamation S.p.A., nelle sue attività e sfera d'influenza, supporta e rispetta i diritti umani, offre eguali opportunità per lo sviluppo delle persone e ne protegge la privacy.

Alfamation S.p.A. rispetta la diversità e promuove l'inclusione e crede che questo sia fonte di vantaggio competitivo, tramite la creazione di una forza lavoro più motivata. Alfamation S.p.A. non tollera alcuna forma di discriminazione o esclusione, in particolare per quanto attiene età, cultura, etnia, nazionalità, credo religioso, razza, opinione politica, stato civile, gravidanza, genere e orientamento sessuale, identità e/o espressione di genere, informazione genetica, salute o disabilità.

L'Azienda opera al fine di garantire il mantenimento di un bilanciamento costante tra interessi particolari e generali, del singolo e dell'Azienda. L'Azienda esercita l'autorità nel rispetto della dignità delle persone, evitando qualsiasi abuso di potere o comportamento autoritario che sia lesivo della dignità e dell'autonomia dei singoli; anche le scelte di organizzazione del lavoro devono garantire la salvaguardia del valore dei collaboratori.

Alfamation S.p.A. si impegna a proteggere i propri dipendenti da azioni inappropriate, indesiderate, violente (abusi psicologici, angherie, vessazioni, demansionamento...) messe in atto da colleghi o da superiori nei confronti di un lavoratore che possano perpetuarsi nel tempo e/o che creino un ambiente di lavoro intimidatorio, lesivo della dignità personale e professionale, offensivo o ostile.

Alfamation S.p.A. fa fronte a tutte le forme di molestie e di discriminazione e tutte le denunce di molestie saranno prontamente esaminate.

L'Azienda, se necessario, adotterà provvedimenti disciplinari in caso di molestie comprovate.

L'impegno per un luogo di lavoro privo di discriminazioni e molestie si estende oltre gli uffici e gli edifici di Alfamation S.p.A. Le discriminazioni e le molestie sono vietate sia nel luogo di lavoro vero e proprio, che in qualsiasi luogo che possa ragionevolmente essere considerato un'estensione del luogo di lavoro, compresi i bagni, gli eventi sociali legati al lavoro, gli eventi di intrattenimento, qualsiasi mezzo di trasporto fornito da Alfamation S.p.A. per intraprendere un viaggio da e verso i luoghi già menzionati, e qualsiasi altro luogo in cui si svolgano le attività di Alfamation S.p.A. o che possa essere ragionevolmente considerato come un'estensione del luogo di lavoro.

La discriminazione o le molestie possono avvenire anche online attraverso comunicazioni elettroniche: sebbene la messaggistica e la pubblicazione di informazioni online possano essere un ottimo modo per entrare in contatto con gli altri, è necessario comportarsi sempre in modo coerente con questo Codice.

### **3.4. Diritti umani**

Alfamation S.p.A. riconosce e promuove il rispetto dei diritti umani così come richiamati dalle norme internazionali e dalle *"UN Guiding Principles on Business and Human Rights"*. L'Azienda valuta e cerca di ridurre i rischi di impatto negativo sui diritti umani derivanti dalle proprie attività e dalla catena di fornitura, mettendo in atto misure di mitigazione e rimedio appropriate.

### **3.5. Tutela del lavoro**

Alfamation S.p.A. garantisce la libertà di associazione dei lavoratori e riconosce il diritto alla contrattazione collettiva. Si impegna a non usufruire, neppure indirettamente, del lavoro forzato e obbligatorio e del lavoro minorile.

Ripudia ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane. Alfamation S.p.A. si impegna a impedire ogni forma di mobbing e di sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto e a riconoscere nel merito, nelle prestazioni di lavoro e nelle potenzialità professionali, i criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera.

### **3.6. Protezione dati, Riservatezza e trattamento delle informazioni**

Nel rispetto della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali, Alfamation S.p.A. si impegna ad assicurare la protezione e la riservatezza delle informazioni e dei dati personali dei Destinatari e dei Portatori di Interessi, di cui sia venuta a conoscenza nel corso della vita lavorativa.

I Destinatari sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate, apprese in ragione della propria attività lavorativa, per scopi estranei all'esercizio di tale attività, e comunque ad agire sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza assunti dall'Azienda. In particolare, i Destinatari sono tenuti alla massima riservatezza in riferimento ad ogni tipologia di dati, siano essi conservati, lavorati o visionati in formato cartaceo o elettronico, idonei a rivelare know-how e/o patrimonio Aziendale, informazioni di trasporto, informazioni commerciali e operazioni societarie.

Analogamente, Alfamation S.p.A. assicura la riservatezza delle informazioni relative al proprio personale e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata. Alfamation S.p.A. assicura che le informazioni ottenute non siano usate per interessi propri al fine di

trarne indebito profitto, o secondo modalità contrarie alla legge, o in modo da recare danno agli obiettivi dell'Azienda stessa.

### **3.7. Sostenibilità & Responsabilità sociale**

Alfamation S.p.A. crede che la propria attività imprenditoriale, per potersi qualificare come eticamente responsabile, debba perseguire modelli di produzione che rispettino e salvaguardino i diritti umani, le capacità rigenerative della Terra ed il benessere della comunità. L'Azienda promuove e adotta modelli volti ad uno sviluppo umano equo e sostenibile, nella consapevolezza di come la responsabilità sociale ed etica si estenda anche alla comunità.

Alfamation S.p.A. programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, prestando la massima cooperazione con le Autorità pubbliche preposte alla verifica, sorveglianza e tutela dell'ambiente.

### **3.8. Economia circolare e ciclo di vita del prodotto**

Alfamation S.p.A. favorisce l'integrazione di criteri di economia circolare nella progettazione, produzione e gestione dei prodotti, promuovendo la riduzione dei rifiuti, l'efficienza nell'uso delle risorse, la riciclabilità ed il recupero a fine vita. Le scelte di acquisto e progettazione devono tener conto dell'impatto ambientale lungo tutto il ciclo di vita del prodotto.

### **3.9. Prevenzione dei reati informatici e telematici**

Alfamation S.p.A. condanna qualsiasi comportamento illecito in campo informatico e telematico compiuto nel suo interesse o a suo vantaggio. In particolare, essa impone ai Destinatari di evitare:

- a) l'accesso abusivo a sistemi informativi e telematici;
- b) l'intercettazione, l'impedimento o l'interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- c) il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, in special modo se utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- d) la detenzione e la diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi;
- e) il danneggiamento e/o l'interruzione di un sistema informatico o telematico;
- f) la falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria nonché la frode informatica nella certificazione di firma elettronica.

### **3.10. Etica delle tecnologie e dell'intelligenza artificiale**

Alfamation S.p.A. promuove lo sviluppo e l'utilizzo responsabile delle tecnologie digitali e degli strumenti di intelligenza artificiale (IA). Tali strumenti devono essere progettati e impiegati in modo trasparente, documentabile e controllabile, preservando la dignità, i diritti e la privacy delle persone. L'uso dell'IA non deve generare discriminazioni né bias ingiustificati; è fatto obbligo di adottare un'adeguata gestione (ruoli, responsabilità, processi di validazione) e di mantenere la responsabilità umana finale su decisioni che impattino i diritti e/o la sicurezza delle persone. Qualsiasi progetto che coinvolga IA deve sottoporsi a valutazione preventiva dei rischi etici e di sicurezza, in conformità al Regolamento (UE) sull'Intelligenza Artificiale (AI Act).

### **3.11. Uso responsabile dell'IA da parte del personale**

È vietato inserire o caricare su piattaforme esterne di IA dati Aziendali riservati, come informazioni tecniche, codici sorgente, anagrafiche o dati personali senza autorizzazione formale. Ogni utilizzo di sistemi di IA generativa deve rispettare le linee guida Aziendali, prevedere verifiche umane obbligatorie sulle informazioni prodotte ed impedire che i sistemi diventino fonte di errori, divulgazione di segreti o discriminazioni.

### **3.12. Utilizzo dei beni Aziendali e tutela dell'immagine Aziendale**

Ogni dipendente ha il dovere di operare con diligenza per tutelare i beni Aziendali, attraverso comportamenti responsabili, nel rispetto delle norme di sicurezza e rispetto dell'ambiente previste dalla Legge e dalle procedure di Sistema. L'utilizzo dei beni messi a disposizione dall'Azienda è consentito solo nell'ambito dell'attività svolta presso Alfamation S.p.A., salvo esplicita autorizzazione per l'utilizzo al di fuori dell'ambito Aziendale.

È vietato al Personale dipendente pubblicare su social network, blog e in generale su siti internet, materiale o informazioni che possano ledere l'immagine dell'Azienda, la sua serietà e competitività sul mercato. È tassativamente vietato fornire informazioni riservate relative all'Azienda ed il personale è tenuto a segnalare eventuali richieste di informazioni riservate da parte di terzi non autorizzati.

### **3.13. Social media e comunicazione esterna**

I dipendenti devono usare i social media nel rispetto del Codice e della dignità Aziendale. L'uso personale dei social non deve rivelare informazioni riservate, né compromettere l'immagine dell'Azienda. Chi comunica a titolo ufficiale per conto di Alfamation S.p.A. deve essere autorizzato e rispettare le linee guida Aziendali per comunicati, relazioni pubbliche e marketing. È vietata la diffusione di contenuti falsi, fuorvianti o denigratori nei confronti di terzi.

### **3.14. Lealtà**

Alfamation S.p.A. riconosce il valore fondamentale della libera e leale concorrenza e opera nel pieno rispetto delle norme vigenti in materia di concorrenza, nonché delle disposizioni a tutela dei diritti di proprietà industriale e intellettuale, inclusi i segreti industriali, nei Paesi in cui svolge la propria attività.

L'Azienda si impegna a promuovere una concorrenza corretta, trasparente e non predatoria, astenendosi da qualsiasi comportamento collusivo, sleale o comunque idoneo ad alterare le condizioni di corretto confronto competitivo. Alfamation S.p.A. considera la concorrenza virtuosa un fattore essenziale per l'innovazione, lo sviluppo e la tutela degli interessi dei consumatori e della collettività.

Tutti i Destinatari del presente Codice sono tenuti a conformare la propria condotta ai principi di lealtà, correttezza e legalità, nel rispetto della normativa nazionale e internazionale in materia di concorrenza, libertà dell'industria e del commercio, proprietà industriale e diritti d'autore.

È fatto espresso divieto a chiunque operi per conto dell'Azienda di porre in essere attività di contraffazione, alterazione o uso indebito di marchi, segni distintivi, brevetti, modelli, design o altre opere tutelate, nonché di appropriarsi o divulgare indebitamente informazioni riservate o segreti industriali.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio dell'Azienda può giustificare comportamenti contrari alle leggi vigenti, ai principi di correttezza professionale o alle regole stabilite dal presente Codice Etico.

### **3.15. Conflitto di interesse**

Allo scopo di evitare situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interesse i Destinatari sono chiamati a dichiarare preventivamente i casi di conflitto di interesse, con particolare riferimento ad interessi personali o familiari di qualsivoglia natura che possano influenzare l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il miglior interesse di Alfamation S.p.A.

Vanno dunque evitate tutte le situazioni nelle quali, per chiunque operi per l'Azienda, si possa generare un qualsiasi conflitto di interesse tra le attività economiche, personali o familiari e le mansioni ricoperte all'interno dell'Azienda stessa.

Tutti i soggetti che abbiano un interesse, anche per conto di terzi, nelle attività di Alfamation S.p.A., devono darne formalmente notizia ai propri superiori o, se del caso, ai vertici dell'Azienda. Tale comportamento è particolarmente richiesto agli amministratori delle Aziende, che sono tenuti ad informare quanto prima l'organo direttivo e l'eventuale collegio sindacale competenti, oltre che l'organismo di vigilanza.

### **3.16. Informazioni privilegiate e operazioni finanziarie**

Chiunque venga a conoscenza di informazioni privilegiate relative all'andamento economico, finanziario o strategico dell'Azienda non deve né comunicare tali informazioni a terzi, né utilizzare le stesse per operazioni di investimento personali o per conto di terzi (insider trading). Le operazioni finanziarie su strumenti finanziari connessi a transazioni societarie rilevanti richiedono preventiva comunicazione e, ove previsto, autorizzazione.

## **4. PRINCIPI ETICI DI COMPORTAMENTO**

### **4.1 Rapporti con soggetti esterni**

È politica di Alfamation S.p.A. rispettare tutte le leggi, nazionali ed internazionali, con particolare attenzione alle normative che tutelano la persona e l'ambiente. Pertanto, nell'avviare relazioni commerciali con nuovi clienti e fornitori e nel gestire quelle già in essere, è necessario, tenuto conto delle informazioni disponibili, evitare di:

- intrattenere rapporti con soggetti implicati in attività illecite e, comunque, con persone prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- intrattenere rapporti con soggetti che svolgano la propria attività senza rispettare le leggi vigenti in materia di tutela della salute, dell'ambiente, ed integrità nei posti di lavoro;
- intrattenere rapporti con soggetti che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscano a violare i diritti fondamentali della persona, ad esempio sfruttando l'impiego del lavoro infantile.

Il personale che intrattiene rapporti d'affari con i terzi deve assumere nei confronti di questi ultimi un comportamento etico, rispettoso delle leggi, improntato alla massima correttezza ed efficienza. Il

personale deve, inoltre, informare i terzi circa gli obblighi ed i principi etici che riguardano direttamente la propria attività.

Nelle relazioni commerciali sono vietati comportamenti illegali, pagamenti illeciti, tentativi di corruzione e favoritismi.

#### **4.2 Rapporti con clienti e fornitori**

La negoziazione con i potenziali clienti e fornitori deve essere improntata alla buona fede ed alla trasparenza, avendo cura di evitare trattative ingiustificatamente parziali.

Al centro dell'attenzione della Politica Aziendale di Alfamation S.p.A. c'è la soddisfazione del cliente e la qualità della relazione con quest'ultimo, in una dimensione il più possibile duratura e comunicativa, atta a consolidare un rapporto ispirato ai valori quali: correttezza, onestà e professionalità. Sulla base di queste premesse potranno essere sviluppate partnership con i fornitori che sapranno soddisfare meglio di altri tali criteri.

Per creare e mantenere questa tipologia di rapporto, l'Azienda si impegna a:

- operare nell'ambito delle leggi vigenti;
- rispettare gli impegni e gli obblighi assunti nei confronti del Cliente;
- adottare uno stile di comportamento uniformato ai principi di professionalità, competenza, correttezza e cortesia;
- fornire informazioni accurate e complete in modo da consentire al cliente una decisione consapevole;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altra natura;
- fornire informazioni veritiere in merito alla provenienza e alle caratteristiche del prodotto.

A tal proposito, sarà onere dei dipendenti che selezionano e gestiscono i fornitori prendere atto di tutti gli elementi utili al fine di qualificare il fornitore, sotto il profilo della sua idoneità tecnica e professionale e ciò anche ai sensi di quanto previsto dalle leggi vigenti in materia di proprietà industriale ed intellettuale, nonché in materia di tutela della salute ed integrità nei posti di lavoro.

Nei rapporti con i fornitori, Alfamation S.p.A. assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e, nell'assunzione di vincoli contrattuali, richiede sempre al personale preposto di:

- attenersi alle disposizioni del Codice Etico di Comportamento;
- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con clienti e fornitori
- selezionare i fornitori sulla base di parametri obiettivi quali, a titolo meramente esemplificativo, la qualità, la convenienza, il prezzo e l'efficienza.

#### **4.3 Rapporti con i consulenti**

Nei casi in cui si ricorra all'attività di consulenti dovrà essere preventivamente determinata la natura delle prestazioni da richiedere a questi ultimi. Dovrà essere scelto il consulente che, per la propria preparazione professionale, sia in grado di adempiere nel modo migliore alle prestazioni richieste.

Lo svolgimento delle attività da parte del consulente deve avvenire in maniera trasparente e conforme alle disposizioni del presente codice.

Il pagamento delle spettanze dovrà avvenire sulla base di una dettagliata esposizione delle attività svolte; la remunerazione dovrà essere commisurata a quella normalmente praticata per consulenze di analogo contenuto e qualità.

#### **4.4. Smart working e sicurezza delle informazioni**

Anche durante il lavoro agile, il personale è tenuto ad osservare le stesse regole di riservatezza e protezione dei dati previste in Azienda. L'accesso a sistemi e documenti Aziendali da postazioni esterne deve avvenire mediante strumenti autorizzati e protocolli di sicurezza (VPN, autenticazione forte, aggiornamento software). È vietata la memorizzazione non autorizzata di dati personali o sensibili su dispositivi privati. L'Azienda fornisce linee guida e formazione continua per garantire la sicurezza e la salute nel lavoro da remoto.

#### **4.5. Regali e altre utilità**

I dipendenti di Alfamation S.p.A. non devono accettare, neanche in occasione di festività, regali e altre utilità correlati alle loro attività professionali che non siano di modico valore. Ogni dipendente che riceva, direttamente o indirettamente, richieste o offerte di omaggi, deve essere autorizzato dal responsabile di direzione o dal superiore diretto. I dipendenti di Alfamation S.p.A. non chiedono per sé o per gli altri, né accettano regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti. Il dipendente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o ai suoi parenti o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente che, anche al di fuori dell'ambito lavorativo, riceva offerte di omaggi o altre utilità al fine di ottenere informazioni aziendali e/o trattamenti di favore, è tenuto a comunicarlo immediatamente al proprio superiore. Qualora si ricevessero regali o altre utilità eccedenti gli ordinari rapporti di cortesia, occorrerà metterli a disposizione dell'Azienda per la restituzione.

#### **4.6. Anticorruzione, pagamenti illeciti e intermediari**

È vietato offrire, promettere, dare o autorizzare, direttamente o indirettamente, denaro o altri vantaggi a soggetti privati e/o pubblici per ottenere o mantenere un vantaggio commerciale (inclusi i cosiddetti "pagamenti di facilitazione"). Alfamation S.p.A. si conforma alle normative anticorruzione nazionali e internazionali e richiede la massima diligenza nella selezione e nel controllo di agenti, consulenti, distributori o altri intermediari. Le commissioni a terzi devono essere documentate, giustificate e commisurate al servizio reso; è vietata qualsiasi pratica che possa configurare corruzione.

#### **4.7. Rappresentazione veritiera e corretta delle registrazioni contabili e del bilancio**

L'Azienda agisce nel pieno rispetto dei principi previsti dalle normative vigenti sui dati contabili, con particolare riguardo alla trasparenza, alla completezza e alla veridicità delle informazioni contenute nei registri contabili di cui amministratori e dirigenti sono responsabili.

Ogni operazione o transazione deve essere correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili applicabili, nonché autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Ogni operazione deve essere supportata da idonea ed adeguata documentazione (contabile e/o informatica), in modo tale da consentire l'agevole ricostruzione delle attività e delle relative responsabilità.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, per ogni operazione deve essere conservata un'adeguata e completa documentazione di supporto in modo da consentire:

- l'accurata registrazione contabile;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base dell'operazione medesima;
- l'agevole ricostruzione cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

Inoltre, l'Azienda:

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

Gli organi sociali, il management, il personale dipendente ed i collaboratori esterni sono tenuti a tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure Aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, al fine di fornire un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria.

## **5. RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI**

Le risorse umane rappresentano un fattore essenziale per l'esistenza, lo sviluppo e il successo di Alfamation S.p.A. L'Azienda tutela e promuove il valore delle proprie persone, riconoscendo il contributo determinante delle competenze, dell'impegno e della professionalità di dipendenti e collaboratori, al fine di rafforzare la competitività e la sostenibilità nel lungo periodo.

Alfamation S.p.A. si ispira ai principi contenuti nella "Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro" adottata dalla Conferenza Internazionale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) nel 1998 e alle relative convenzioni fondamentali, in coerenza con quanto previsto ai paragrafi 3.3 (Discriminazione, equità e tutela della dignità della persona) e 3.5 (Tutela del lavoro) del presente Codice.

In tale contesto, l'Azienda adotta politiche di selezione, assunzione, gestione, sviluppo e remunerazione del personale fondate su criteri di merito, competenza, obiettività e trasparenza, nel rispetto dei contratti di lavoro applicabili.

L'Azienda promuove un ambiente di lavoro sicuro e collaborativo, idoneo a favorire il rispetto reciproco, lo spirito di squadra e lo sviluppo professionale delle persone, nel rispetto delle

disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e dei principi generali del presente Codice Etico di Comportamento.

### **5.1. Selezione del personale**

La valutazione e la selezione delle candidature deve essere effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze ed ai requisiti Aziendali, secondo correttezza e trasparenza, e nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste ai candidati devono essere strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e attitudinale del singolo individuo, nonché al rispetto dei requisiti di legge.

Alfamation S.p.A. si impegna ad adottare qualsivoglia provvedimento utile ad evitare ogni forma di favoritismo nel processo di selezione del personale, utilizzando criteri oggettivi e meritocratici, nel rispetto della dignità dei candidati nonché nell'interesse al buon andamento dell'Azienda.

### **5.2. Gestione del personale**

Alfamation S.p.A. tutela e valorizza le proprie risorse umane, impegnandosi a garantire condizioni idonee alla crescita professionale, allo sviluppo delle competenze e al miglioramento continuo delle conoscenze di ciascun lavoratore, anche attraverso programmi di formazione e aggiornamento professionale.

L'Azienda promuove la partecipazione attiva dei dipendenti alla vita Aziendale, favorendo il coinvolgimento nei processi di miglioramento e nelle decisioni funzionali al perseguimento degli obiettivi organizzativi, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità assegnate. I dipendenti sono chiamati a contribuire a tali processi con spirito di collaborazione e autonomia di giudizio.

La gestione del personale è ispirata a criteri di equità, trasparenza e valorizzazione del merito, nel rispetto dei principi di tutela della dignità della persona, di pari opportunità e di correttezza delle relazioni professionali, come disciplinato nei paragrafi 3.3 e 3.5 del presente Codice.

Alfamation S.p.A. adotta misure organizzative idonee a prevenire situazioni di disagio lavorativo e a promuovere un clima Aziendale positivo e collaborativo, coerentemente con le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e con i valori etici espressi nel presente Codice.

### **5.3 Parità retributiva e monitoraggio**

Alfamation S.p.A. si impegna a garantire parità di trattamento retributivo a parità di mansione e responsabilità, indipendentemente da genere, età, origine, orientamento o altre caratteristiche personali. L'Azienda effettuerà controlli periodici sul pay gap e promuoverà azioni correttive qualora emergessero scostamenti ingiustificati.

### **5.4. Diritti digitali e diritto alla disconnessione**

Alfamation S.p.A. riconosce il diritto dei lavoratori alla disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative.

Gli strumenti digitali Aziendali sono monitorati soltanto per finalità tecniche e di sicurezza, nel rispetto della normativa sulla privacy e con modalità proporzionate e trasparenti. È vietato l'uso degli strumenti digitali Aziendali per controllare in modo occulto l'attività lavorativa.

### **5.5 Doveri dei dipendenti**

I dipendenti s'impegnano a rispettare il Codice Etico di Comportamento e ad attenersi, nell'espletamento dei propri compiti, al rispetto della legge e ad improntare la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede.

Nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003), l'utilizzo di macchine fotografiche all'interno dell'Azienda è consentito esclusivamente per finalità legittime, proporzionali e necessarie al perseguimento degli interessi Aziendali. Le immagini che ritraggono persone saranno soggette all'ottenimento di un consenso esplicito; i dati raccolti dovranno essere trattati in modo lecito, corretto e trasparente, conservati per il tempo strettamente necessario e protetti da accessi non autorizzati, con diritto per i dipendenti di accedere, rettificare o cancellare le proprie immagini secondo le modalità previste dalla normativa.

L'Azienda non installa registratori, macchine fotografiche e cineprese per scopi non concordati.

È richiesto di adottare un abbigliamento decoroso, utilizzare un linguaggio consono all'ambiente lavorativo e più in generale tenere un comportamento basato sul rispetto reciproco e la disponibilità al dialogo e al confronto e più nel dettaglio:

- offrendo il proprio contributo allo svolgimento del lavoro;
- preservando un ambiente di lavoro positivo in cui tutti abbiano la possibilità di apprendere e crescere professionalmente;
- non lasciandosi mai coinvolgere in atti discriminatori, illeciti o violenti, né tollerando chi, invece, agisce in tal senso;
- non usando linguaggi coloriti e soprattutto intercalari con bestemmie e/o imprecazioni;
- svolgendo valutazioni di lavoro imparziali e costruttive;
- riconoscendo equamente i colleghi per il lavoro svolto;
- onorando l'importanza della vita di ciascuno anche al di fuori dell'ambiente lavorativo.

### **5.6 Impiego delle informazioni societarie e del patrimonio dell'Azienda**

Sono da considerarsi informazioni riservate: progetti di studio di nuovi prodotti, trattative in corso, modelli contrattuali, procedure tecniche aziendali, software in uso, ricerche in corso, nonché le condizioni contrattuali sia verso i fornitori che verso i clienti. Tali dati non potranno essere diffusi all'esterno dell'Azienda senza una specifica autorizzazione.

Il patrimonio Aziendale è costituito dai beni fisici materiali, quali ad esempio attrezzature, automezzi, impianti, immobili, software ed infrastrutture e beni immateriali quali ad esempio, informazioni riservate, know-how, conoscenze tecniche, sviluppate e diffuse dai dipendenti dell'Azienda.

La protezione e conservazione di questi beni costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari, ed il personale è responsabile, nell'espletamento delle proprie attività aziendali, non solo della protezione di tali beni, ma anche di impedirne l'uso fraudolento o improprio.

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

Le attrezzature, gli apparecchi e i sistemi di proprietà dell’Azienda (o presi in locazione dalla stessa) possono essere utilizzati solo durante gli orari di lavoro definiti e soltanto per lo svolgimento dell’attività di competenza, o per finalità di volta in volta concordate con la Direzione Aziendale.

## **6. AMBIENTE DI LAVORO**

Alfamation S.p.A. si impegna a garantire un ambiente di lavoro sano, sicuro e rispettoso della dignità delle persone, riconoscendo che il benessere dei lavoratori costituisce un elemento essenziale per la qualità delle prestazioni, la sostenibilità e lo sviluppo dell’Azienda.

L’Azienda promuove condizioni di lavoro ispirate ai principi di tutela della salute e sicurezza, prevenzione dei rischi, rispetto dell’ambiente e responsabilità sociale, nel rispetto della normativa vigente e dei valori etici espressi nel presente Codice.

Le modalità operative di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, nonché le misure di tutela ambientale e di prevenzione dei rischi, sono disciplinate nei capitoli successivi del Codice e nelle procedure Aziendali di riferimento, cui tutti i Destinatari sono tenuti ad attenersi.

Alfamation S.p.A. favorisce la diffusione di una cultura orientata alla sicurezza, alla prevenzione e al rispetto dell’ambiente, anche attraverso attività di informazione e formazione continua del personale.

## **7. AMBIENTE E PROTEZIONE DEL CLIMA**

L’impegno di Alfamation S.p.A. nei riguardi della Terra è volto a salvaguardare l’abbondanza delle risorse e la bellezza per le generazioni presenti e future, con l’obiettivo di trasmettere loro i valori e le modalità che sostengono lo sviluppo a lungo termine delle comunità umane e ambientali.

Alfamation S.p.A. si impegna, in ogni fase del suo agire, ad applicare criteri di cautela in ottica di “Principio di Precauzione”. Si impegna, inoltre, a promuovere iniziative per una maggiore responsabilità ambientale aziendale ed a sviluppare l’impiego di mezzi e di tecnologie che non danneggino l’ambiente.

Tenendo come riferimento la ‘mission’ di Alfamation S.p.A., al Partner Commerciale viene richiesto di gestire la propria attività in modo sicuro e responsabile, sulla base di un approccio gestionale sistematico e di tutela dell’ambiente, attenendosi alle normative nazionali e internazionali applicabili.

Al Partner Commerciale viene richiesto l’utilizzo delle risorse in modo sostenibile, riducendo il consumo di energia, acqua, materie prime e forniture.

Viene altresì richiesto il mantenimento di adeguate procedure di gestione della protezione ambientale tra cui, ad esempio, la protezione del clima, la qualità dell’aria, un’attenta gestione delle sostanze chimiche, una prevenzione del rumore ed una corretta ed oculata gestione dei rifiuti.

## **8. SALUTE E SICUREZZA**

La sicurezza sul lavoro è un principio fondamentale per Alfamation S.p.A. L’Azienda si prende cura della salute e sicurezza di lavoratori e delle persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali possano ricadere gli effetti di azioni od omissioni.

Alfamation S.p.A. ritiene che i lavoratori, nell’ambito delle proprie mansioni, partecipino al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e di terzi,

conformemente alla loro formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, osservando le misure previste dalle procedure Aziendali, le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e/o dai preposti.

### **8.1 Osservanza delle norme sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro**

Nel rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Alfamation S.p.A. definisce e attua un sistema organizzativo volto alla prevenzione dei rischi, alla tutela della salute dei lavoratori e al miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza.

L'Azienda assicura l'adozione di misure tecniche, organizzative e procedurali adeguate, l'impiego di tecnologie affidabili e la corretta gestione di impianti, attrezzature e macchinari, secondo quanto previsto dalle leggi applicabili e dalle procedure Aziendali di riferimento.

Alfamation S.p.A. promuove la formazione, l'informazione e l'addestramento del personale in materia di salute e sicurezza, al fine di garantire comportamenti consapevoli e responsabili, in coerenza con i principi espressi nel presente Codice.

I lavoratori sono tenuti a osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dall'Azienda in materia di salute e sicurezza, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle procedure interne.

## **9. APPROVVIGIONAMENTO RESPONSABILE**

Alfamation S.p.A. sostiene pienamente, e richiede di farlo ai propri Partner Commerciali, le leggi e le normative vigenti in materia, evitando l'uso di minerali che non siano certificati come "conflict free". Alfamation S.p.A. instaura e gestisce i rapporti con fornitori, consulenti e partner nel rispetto dei principi di legalità, correttezza, trasparenza e leale concorrenza, come definiti nei Principi Generali del presente Codice Etico di Comportamento.

La selezione e la gestione dei fornitori e dei partner avvengono sulla base di criteri oggettivi e verificabili, quali competenza, affidabilità, qualità delle prestazioni, sostenibilità e convenienza economica, nel rispetto delle procedure Aziendali applicabili.

Alfamation S.p.A. richiede ai propri fornitori, consulenti e partner di operare in conformità alle normative vigenti e ai principi del presente Codice, riservandosi la facoltà di adottare misure adeguate, fino alla risoluzione del rapporto contrattuale, in caso di comportamenti non conformi.

Restano ferme le disposizioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e dalle procedure aziendali in materia di approvvigionamenti.

## **10 QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI E DELLE FORNITURE**

L'attività di Alfamation S.p.A. è orientata alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti, oltreché alla considerazione della collettività in cui opera, applicando i più elevati standard di qualità e sicurezza dei prodotti.

Alfamation S.p.A. ha implementato un Sistema di gestione per la Qualità ed indirizza le proprie attività di sviluppo e commercializzazione verso elevati standard qualitativi dei propri servizi e prodotti.

Alfamation S.p.A. richiede al Partner Commerciale di produrre e fornire prodotti conformi ai rispettivi requisiti in materia di:

- Sicurezza del prodotto: i prodotti non devono comportare rischi irragionevoli per la salute e la sicurezza delle persone e dell'ambiente;

- Conformità del prodotto: i prodotti devono essere conformi alle norme legali e tecniche vigenti nel Paese di produzione, paese di assemblaggio e nel paese di utilizzo. Questo include esplicitamente il divieto di utilizzare parti contraffatte (plagio) o l'utilizzo di materiale proveniente da fonti non approvate lungo l'intera catena di fornitura;
- Sicurezza informatica del prodotto: protezione contro le manipolazioni non autorizzate che potrebbero influire sulla sicurezza del prodotto o la conformità dello stesso.

## **11. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE – PREVENZIONE, CONTROLLO E SANZIONI**

### **11.1 Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico di Comportamento**

I principi ed i comportamenti illustrati nel presente Codice offrono un quadro di riferimento generale, ma è possibile che possano sorgere dei dubbi in merito all'interpretazione dei principi stessi e circa il modo corretto con cui affrontare le diverse situazioni che si possono presentare.

L'Azienda mette quindi a disposizione dei destinatari un canale di contatto diretto con i soggetti che possano aiutare a chiarire eventuali dubbi e ambiti di applicazione del Codice.

Al fine di dare massima diffusione e comprensione delle norme contenute nel Codice, l'Azienda predispone e realizza un piano di comunicazione e formazione, volto a favorirne la piena conoscenza.

I Destinatari del Codice hanno l'obbligo di:

- rispettare i principi e le regole di condotta definiti nel presente Codice;
- evidenziare ai propri superiori, al personale HR o al personale HSE, eventuali situazioni critiche o momenti di difficoltà nel dare attuazione a quanto previsto nel Codice, ovvero eventuali violazioni dello stesso di cui essi siano venuti a conoscenza, anche al di fuori dello svolgimento delle funzioni cui sono preposti all'interno dell'Azienda;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- trasmettere al proprio superiore e al Consiglio di Amministrazione la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni, per violazioni al presente Codice;
- adottare le opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

### **11.2 Modalità di attuazione**

L'Azienda promuove e cura costantemente la diffusione, la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico di Comportamento e dei relativi aggiornamenti tra tutti gli interessati, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, l'applicazione di adeguate sanzioni. In particolare:

- (a)** il Codice Etico di Comportamento viene pubblicato nella intranet Aziendale e sul sito internet;
- (b)** ad ogni neoassunto viene consegnata copia del Codice o se ne segnala la presenza sul sito Internet;
- (c)** ai soggetti esterni che intrattengano rapporti di collaborazione o di partnership industriale o commerciale con Alfamation, si segnala la presenza sul sito Internet.

In occasione della costituzione di nuovi rapporti di lavoro, consulenza e/o collaborazione, vengono tempestivamente fornite le informazioni necessarie ad una adeguata conoscenza del Codice.

### **11.3 Prevenzione**

Nel rispetto della normativa vigente, Alfamation S.p.A. mette in atto misure organizzative e di gestione atte a prevenire comportamenti illeciti, o comunque contrari alle regole del Codice, da parte di qualunque soggetto che agisca per conto dell'Azienda.

### **11.4 Controllo e aggiornamento del Codice**

Il sistema di controllo interno di Alfamation S.p.A. è orientato all'adozione di strumenti volti a contrastare i potenziali rischi aziendali collegati all'eventuale mancato rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni e procedure interne.

La cura e l'aggiornamento del Codice Etico di Comportamento e la verifica continua del rispetto dei principi, dei valori e delle prescrizioni in esso contenuti, è attribuita in prima istanza al consiglio di amministrazione, supportato dal relativo organismo di vigilanza, che ne propone, periodicamente o comunque ogniqualvolta lo ritenga necessario, l'aggiornamento dei contenuti stessi inerenti al d.lgs. 231/2001, oltreché riferire all'organo dirigente lo stato di osservanza delle prescrizioni del Codice, sempre relativamente a quanto previsto dal d.lgs. 231/2001.

### **11.5 Segnalazioni e tutela del segnalante (Whistleblowing)**

Alfamation S.p.A. promuove una cultura di trasparenza, legalità e responsabilità, incoraggiando la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni che possano costituire violazioni del presente Codice Etico di Comportamento, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché delle normative vigenti.

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i canali dedicati messi a disposizione dall'Azienda, nel rispetto della normativa applicabile in materia di whistleblowing. Alfamation S.p.A. garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e del contenuto della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede. Sono fatte salve le responsabilità derivanti da segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave.

Le modalità operative di gestione delle segnalazioni, le misure di tutela del segnalante e le attività di verifica e istruttoria sono disciplinate da specifiche procedure Aziendali, cui si rinvia.

### **11.6 Diffusione, attuazione e aggiornamento del Codice**

Alfamation S.p.A. si impegna a garantire la diffusione del presente Codice Etico di Comportamento presso tutti i Destinatari e a favorirne la conoscenza, la comprensione e l'applicazione.

Il Codice è oggetto di periodico aggiornamento, al fine di assicurarne la coerenza con l'evoluzione normativa, organizzativa e operativa dell'Azienda.

Il rispetto dei principi e delle regole contenute nel presente Codice costituisce parte integrante degli obblighi contrattuali dei Destinatari.

### **11.7 Disposizioni finali**

Il presente Codice Etico di Comportamento ha effetto immediato dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e viene attuato insieme al Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Ogni variazione o integrazione successiva è approvata dal Consiglio di Amministrazione e diffusa secondo quanto previsto dal Modello.

Il Codice Etico di Comportamento esprime i valori, i principi e le regole di condotta che ispirano l'operato di Alfamation S.p.A. nello svolgimento delle proprie attività e nei rapporti con tutti i Destinatari. Il rispetto del Codice costituisce un elemento essenziale della cultura Aziendale e contribuisce alla tutela della reputazione, dell'affidabilità e della sostenibilità di Alfamation S.p.A., rafforzando la fiducia di dipendenti, clienti, partner e di tutti gli stakeholder.