ESAUTOMOTION S.P.A.

CODICE ETICO

Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 26 settembre 2018

come da ultimo aggiornato in data 16 dicembre 2024

ESAUTOMOTION S.p.A.
Sede Legale e Operativa: Via della Meccanica 23/1 - 41012 Carpi (MO)
Capitale Sociale Euro 2.000.000,00 i.v. Reg. Imprese Modena/P.IVA/C.F. n. 07623420960
Tel. +39 059 851414 – Fax. +39 059 851313 – www.esautomotion.com
Codice Univoco Fatturazione Elettronica A4707H7

INDICE

PREMESSA 2
ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO 2
DESTINATARI 3
PARTE I: VALORI 5
1. I VALORI FONDANTI 5
MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO 5
2. PRINCIPI ETICI PER LA PREVENZIONE DELLE IPOTESI DI REATO EX D. LGS. N. 231/2001 11
3. WHISTLEBLOWING E DIVIETO DI RITORSIONI 14
PARTE II: PRINCÌPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I TERZI 15
1. NORME ETICHE VERSO I CLIENTI 15
2. RAPPORTI CON IL PERSONALE 17
3. RAPPORTI CON I FORNITORI 20
4. RAPPORTI CON LA COMUNITÀ 21
4.1. Rapporti con le Autorità Pubbliche 21
4.2. Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni 22
4.3. Dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria 24
4.4. Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali 24
4.5. Rapporti con gli organi di informazione 24
PARTE III: MODALITÀ DI DIFFUSIONE, ATTUAZIONE E CONTROLLO 25
1. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE 25
2. SEGNALAZIONI DI EVENTUALI INOSSERVANZE 26
3. SISTEMA SANZIONATORIO 26

PREMESSA

Esautomotion S.p.A. (la "Società" o "Esautomotion"), *holding* operativa del Gruppo Esautomotion (il "Gruppo"), attivo nel settore della componentistica meccatronica ad alta precisione per macchine industriali, adotta il presente Codice Etico (il "Codice" o il "Codice Etico") – parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs. n. 231/2001 (il "Modello") –, al fine di rendere edotti i soggetti che, a diverso titolo entrano in contatto con la Società (quali, a esempio, dipendenti, collaboratori, *partner*, fornitori, clienti, pubbliche amministrazioni e pubblici dipendenti) sui princìpi ispiratori e le norme etiche interne della Società, che devono essere rispettate in tutti i comportamenti posti in essere da parte di questi ultimi.

Il presente Codice, quindi, che si innesta in un più generale progetto finalizzato ad attribuire un'identità etica al Gruppo, identifica i comportamenti da adottare per assicurare condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, nel rispetto delle norme in materia di concorrenza, a tutela della posizione e immagine della Società e del Gruppo, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori e, in generale, del rapporto di fiducia con tutti i propri *stakeholders*.

Primo fra tutti i princìpi è certamente il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in ognuno dei Paesi in cui la Società, anche a livello di Gruppo, svolge la propria attività.

ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO

1. Il presente Codice si applica a Esautomotion S.p.A. ed alle altre società del Gruppo.
2. Esso entra in vigore per la Società con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e per le società controllate a seguito del recepimento con delibera dei rispettivi organi aziendali competenti.
3. Al verificarsi di significative variazioni nella struttura organizzativa, nella *governance* o nell'attività delle società del Gruppo, il Codice dovrà essere sottoposto a revisione, valutando l'opportunità di apportare modifiche, al fine di garantirne il costante

allineamento con l'evoluzione della realtà aziendale e dei princìpi etici espressi dalle comunità economiche e sociali di riferimento.

4. La Società assicura, anche a livello di Gruppo:
   - l'adozione di tutte le misure necessarie per promuovere e diffondere i contenuti del Codice Etico all'interno della propria struttura e verso i collaboratori e gli altri interlocutori delle società del Gruppo;
   - il costante aggiornamento del Codice e la tempestiva comunicazione delle variazioni all'interno della struttura e verso i terzi;
   - il rispetto dello stesso, tramite azioni di vigilanza, prevenzione e, in caso di eventuali violazioni, mediante appropriate attività sanzionatorie.

   Per informazioni ulteriori in merito alle modalità di diffusione, attuazione e controllo si faccia riferimento alla Parte III del presente documento.

DESTINATARI

1. Il presente Codice trova applicazione, senza eccezione alcuna, in tutti i Paesi in cui opera il Gruppo, nei confronti di (i) tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano la gestione e il controllo dell'entità legale di appartenenza (i "Soggetti Apicali"), (ii) tutti i dipendenti e collaboratori della Società o di ogni altra società del Gruppo (i "Destinatari Interni"), nonché (iii) ogni altra persona, fisica o giuridica, che (direttamente o indirettamente) instauri o intrattenga rapporti o relazioni, anche soltanto temporaneamente, con la Società o il Gruppo, sia in Italia che all'estero (i "Destinatari Esterni" – insieme ai Destinatari Interni e ai Soggetti Apicali, i "Destinatari").
2. Ogni Destinatario sarà informato e formato periodicamente sui requisiti del Codice.
3. I Soggetti Apicali e i Destinatari Interni sono tenuti a (i) contribuire attivamente alla scrupolosa osservanza del Codice, per quanto di competenza, e (ii) informare i Destinatari

Esterni del Codice Etico e a raccoglierne la sottoscrizione dell'impegno formale al rispetto dei princìpi e obblighi ivi previsti ai sensi del paragrafo 4. che segue.

4. I Destinatari sono tenuti, tra l'altro, a (i) prendere conoscenza delle disposizioni del Codice e dichiarare la propria adesione ai princìpi ivi contenuti; (ii) astenersi dal porre in essere comportamenti in contrasto con esse; (iii) selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice; (iv) riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza proprie rilevazioni o notizie fornite da *stakeholder* circa possibili violazioni del Codice; (v) collaborare con l'Organismo di Vigilanza e con i soggetti deputati dalle procedure interne di riferimento alla verifica e all'accertamento di eventuali violazioni del Codice.

5. Le segnalazioni di possibili violazioni del Codice sono inviate nel rispetto delle modalità indicate dalle procedure interne di riferimento, le quali garantiscono, in ogni caso, la riservatezza dell'identità del segnalante e la non tracciabilità della segnalazione stessa (cd. *Whistleblowing*). Nello specifico, in conformità alle prescrizioni legislative e, in particolare, a quanto disciplinato dalla legge n. 179/2017, nonché dall'art. 6, comma 2-*bis* del D.Lgs. n. 231/2001, sono previsti canali alternativi di segnalazione, secondo quanto meglio precisato al paragrafo 2.1, Parte III del Codice, che segue.

6. Tutti i Destinatari dovranno attenersi alla seguente documentazione: (i) il presente Codice Etico, (ii) le procedure interne di riferimento, nonché (iii) ogni altra norma locale rilevante.

7. La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento contrattuale o illecito disciplinare o, con particolare riferimento ai dipendenti, inadempimento all'obbligo di diligenza sancito dall'art. 2104 c.c., cui potrà seguire l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o ogni altra conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, salvo in ogni caso il risarcimento dei danni.

PARTE I: VALORI

1. I VALORI FONDANTI

I Destinatari sono tenuti ad agire in modo conforme ai princìpi di seguito enunciati e alle *policy* definite dalla Società, anche a livello di Gruppo:

A. princìpi di legalità e correttezza: l'integrità morale, il pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti vigenti, delle disposizioni statutarie e delle procedure interne, e la correttezza dei comportamenti sono un dovere costante di tutti i Destinatari del presente Codice Etico;

B. centralità della persona, che si traduce:
   - nella tutela della dignità umana e dei diritti individuali;
   - nella difesa dell'integrità fisica e della salute dei dipendenti;
   - nel rispetto dei valori di interrelazione con gli altri;
   - nella salvaguardia e valorizzazione delle differenze;
   - nel divieto di qualsiasi discriminazione fondata, direttamente o indirettamente, a esempio, su ragioni di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali o sociali;
   - nella promozione del dialogo e della dialettica all'interno dell'organizzazione.

MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

La Società – richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, alla Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 che ratifica la Convenzione OIL n. 190 del 21 giugno 2019 e alle indicazioni della UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere – richiede ai Destinatari del presente Codice Etico di favorire la prevenzione e contrastare la messa in atto di ogni molestia sessuale e morale, comprendendo in ciò l'obbligo di sostenere, concretamente, la persona che voglia reagire a una molestia sessuale o morale, nonché di astenersi dal porre in essere azioni che possano pregiudicare la predisposizione di un ambiente di lavoro ottimale.

La Società adotterà una politica di "tolleranza zero" verso ogni forma di molestia sessuale o morale, o iniziativa discriminatoria derivata dagli orientamenti sessuali della persona.

In particolare, di seguito si definiscono le molestie sessuali e morali come:

Molestia sessuale

Ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

I seguenti comportamenti costituiscono esempi di molestia sessuale:

- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- telefonate o ogni altra forma di comunicazione (es. messaggistica, mail, ecc), anche scritta, volta ad accettare inviti finalizzati ad un approccio o contatto a sfondo sessuale;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica;
- adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- contatti fisici indesiderati ed inopportuni;
- apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti su sessualità od orientamento sessuale, ritenuti offensivi.

Molestia morale

Ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

Si configura come molestia morale anche la discriminazione di sesso, di appartenenza etnica, di credo religioso, così come quella a carico di una persona con opinioni politiche diverse da

quelle dei colleghi o di chi riveste incarichi gerarchicamente superiori. I seguenti comportamenti costituiscono esempi di molestia morale:

- danni all'immagine ed all'autostima di una persona quali intimidazioni, rimproveri, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici, svalutazione dei risultati conseguiti, che inducano la persona stessa ad assentarsi dal lavoro, perché resa debole e vulnerabile;
- danni alla professionalità di una persona quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, pregiudizio delle prospettive di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, discriminazioni salariali e ogni altra azione che generi demotivazione o sfiducia nella persona stessa, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- tentativi di emarginazione e isolamento, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

La Società si impegna a tutelare l'integrità psico-fisica di lavoratori, dipendenti e collaboratori, nel rispetto della loro personalità; per questo motivo essa esige che nelle relazioni di lavoro non venga dato luogo a molestie, da intendersi nella più ampia definizione sopra richiamata.
Per segnalare queste condotte i Destinatari potranno utilizzare il canale di segnalazione whistleblowing.
Si ricorda che le molestie sessuali o morali, compiute o tentate, oltre che violazioni del presente Codice Etico costituiscono una lesione dei Principi in materia di Diritti Umani, del Codice Interno di Comportamento e dei Principi in materia di Diversity & Inclusion, ovvero possono costituire condotte penalmente rilevanti.
Di conseguenza, nei casi di molestia sessuale o morale accertata, la Società potrà adottare i conseguenti provvedimenti previsti dalla normativa di legge, di contratto e il soggetto ritenuto responsabile potrà essere passibile di provvedimenti di natura disciplinare, nel rispetto del CCNL di riferimento.

C. diligenza, professionalità e valorizzazione delle risorse umane attraverso percorsi di accrescimento professionale e di valorizzazione dei talenti di ciascuno;

D. *corporate governance* conforme alla legge e alle *best practice* di settore orientata:
   - alla massimizzazione del valore degli investimenti degli azionisti/investitori;
   - alla valorizzazione della qualità dei servizi e dei prodotti offerti ai clienti;
   - alla valorizzazione del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi;
   - al rispetto della trasparenza nei confronti del mercato, come *infra* precisato;
   - al coinvolgimento degli *Stakeholder* attraverso forme efficaci di dialogo su temi di rilevanza strategica, inerenti alla sostenibilità e alla responsabilità d'impresa;

E. riservatezza, che si traduce nel divieto di utilizzare o comunicare ad altri, senza giustificato motivo e senza specifica autorizzazione, notizie, documenti o altri dati attinenti all'attività del Gruppo, al *know-how* aziendale o informazioni confidenziali e/o *price sensitive* di cui i Destinatari vengono a conoscenza in forza dei propri rapporti con la Società o con il Gruppo;

F. tutela della *privacy*, che si traduce nell'impegno del Gruppo di proteggere le informazioni relative al proprio personale e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, a evitare ogni uso improprio di queste informazioni e a trattarle conformemente alle previsioni di legge e di regolamento applicabili;

G. diligenza e correttezza nell'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche aziendali, a tutela del rischio per la Società e i singoli di incorrere in forme di responsabilità, civile o penale, o di creare problemi di immagine e sicurezza;

H. trasparenza nella gestione dei rapporti e delle informazioni inerenti alla Società, al Gruppo e alle loro attività;

I. informativa e contabilità: ogni operazione o transazione economica o finanziaria deve essere previamente autorizzata, regolarmente registrata e documentata, e ragionevolmente verificabile quanto alla sua legittimità e congruità. I *report* informativi, anche periodici, e i dati contabili, devono essere predisposti nel rispetto dei princìpi di

veridicità, chiarezza, trasparenza, correttezza, completezza, accuratezza, oltre a essere redatti nel rispetto della normativa, contabile e fiscale, *pro tempore* vigente;

J. impegno costante a favore della ricerca e dello sviluppo, per il perseguimento del massimo grado di innovazione negli ambiti di operatività della Società e del Gruppo;

K. lealtà nei confronti dell'azienda e senso di appartenenza;

L. tutela, quale parte fondamentale del patrimonio aziendale e primario fattore di creazione di valore, delle informazioni riservate in proprio possesso e dei diritti di proprietà intellettuale o industriale relativi ad attività o idee sviluppate all'interno dell'organizzazione;

M. uso oculato dei beni e delle risorse aziendali. È in ogni caso vietato l'utilizzo dei beni e delle risorse aziendali per scopi diversi da quelli individuati dalla Società e regolati dalle relative *policy*, o in violazione delle norme di legge o regolamentari applicabili;

N. obiettività, uguaglianza e imparzialità: operare con imparzialità nel migliore interesse del Gruppo, assumendo le decisioni secondo criteri di valutazione oggettivi, a esempio, nella selezione del personale o dei propri fornitori;

O. qualità dei prodotti e dei servizi, mirando alla soddisfazione e alla tutela della clientela nell'ottica di fornire la massima qualità dei prodotti e dei servizi, in conformità alla normativa di settore e in linea con la tutela del mercato a cui si rivolgono;

P. attenzione ai bisogni ed alle aspettative legittime delle controparti interne ed esterne e interrelazione con la collettività e con le sue componenti rappresentative;

Q. tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti/collaboratori, garantendo un luogo di lavoro sicuro e salubre. In particolare, le decisioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro adottate dalla Società, anche a livello di Gruppo, si conformano, tra l'altro, ai seguenti princìpi e criteri fondamentali:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;

- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- rispettare i princìpi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Per le suddette finalità, sono state predisposte procedure tese alla eliminazione o alla riduzione al minimo dei rischi insiti nell'attività dell'azienda, che i Destinatari sono tenuti rigorosamente a rispettare;

R. rispetto e tutela dell'ambiente: i soggetti che operano, a qualunque titolo, in nome o per conto della Società e/o del Gruppo sono tenuti, nello svolgimento delle proprie funzioni, al rispetto della normativa e di eventuali regolamenti interni adottati in materia di tutela ambientale. Inoltre, i vertici aziendali si impegnano ad attuare misure preventive per evitare o minimizzare l'impatto ambientale dell'attività aziendale. L'utilizzo delle risorse e dei mezzi necessari allo svolgimento della propria attività lavorativa è effettuato, per quanto possibile e opportuno, nel rispetto della sostenibilità ambientale e sociale;

S. condivisione dei valori: la Società, anche a livello di Gruppo, manifesta la propria volontà di non intrattenere rapporti con soggetti che non rispettano gli obblighi di legge e/o che non conformano la propria attività ai predetti valori;

T. indipendenza politica: la Società è e rimarrà estranea da ogni vicenda legata a partiti e schieramenti politici. Eventuali opinioni pubblicamente espresse dalla Società, anche a livello di Gruppo, a esempio, in ambito sociale, ambientale o normativo, sono attinenti o comunque collegate all'attività svolta dalla Società e/o dal Gruppo.

In particolare, la Società, anche a livello di Gruppo, si impegna a rispettare:

- i princìpi di libera e leale concorrenza quali strumenti fondamentali per la tutela del mercato. A tal fine, la Società opera con la massima correttezza, nel rispetto delle norme vigenti, anche in materia di proprietà intellettuale, e nel pieno rispetto dei propri concorrenti;
- tutte le norme e le disposizioni in tema di antiriciclaggio.

Nell'ambito dei valori fondanti sopra identificati, i Destinatari si adoperano per prevenire e/o per gestire correttamente situazioni che possano generare conflitti di interesse, che possano inficiare la capacità di assumere decisioni imparziali o che siano in contrasto con gli interessi e le politiche di gestione dei conflitti di interesse adottate dalla Società, anche a livello di Gruppo. I Soggetti Apicali e i Destinatari Interni, in particolare, sono tenuti a dare notizia, nelle forme previste dalle vigenti normative, di ogni interesse che, per proprio conto o per conto di terzi, abbiano (o possano avere) in determinate operazioni poste in essere dalla Società e/o dalle società del Gruppo. Oltre alle ipotesi definite dalla legge o dalle procedure interne, si considera conflitto di interessi anche il perseguimento di un interesse diverso da quello dell'impresa, per trarne un vantaggio di natura personale.

2. Principi Etici per la Prevenzione delle Ipotesi di Reato ex D. Lgs. n. 231/2001

Ai sensi delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del Decreto Legislativo, 8 giugno 2001, n. 231" di Confindustria del giugno 2021, si evidenzia, di seguito, la suddivisione dei principi etici, individuati per la prevenzione dei gruppi omogenei di reati presupposto, di cui al predetto Decreto:

- per i reati di cui all'art. 24 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico, frode nelle pubbliche forniture) si fa riferimento ai principi di legalità e correttezza;
- per i reati di cui all'art. 24bis (Delitti informatici e trattamento illecito di dati) si fa riferimento ai principi di tutela della privacy e diligenza e correttezza nell'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche aziendali;
- per i reati di cui all'art. 24ter (Delitti di criminalità organizzata) si fa riferimento ai principi di legalità e correttezza nonché di condivisione dei valori;
- per i reati di cui all'art. 25 (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio) si fa riferimento ai principi di diligenza e professionalità, nonché obiettività, uguaglianza e imparzialità;
- per i reati di cui all'art. 25bis (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento) si fa riferimento al principio di legalità e correttezza, nonché condivisione dei valori aziendali;
- per i reati di cui all'art. 25bis-1 (Delitti contro l'industria e il commercio) si fa riferimento ai principi di libera e leale concorrenza, di tutela della salute e della sicurezza, nonché dei diritti di proprietà intellettuale o industriale;
- per i reati di cui all'art. 25ter (Reati societari) si fa riferimento ai principi di corporate governance, riservatezza, trasparenza, informativa e contabilità, nonché di lealtà;
- per i reati di cui all'art. 25quater (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico) si fa riferimento ai principi di centralità della persona e tutela della salute e della sicurezza;
- per i reati di cui all'art. 25quater-1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili) si fa riferimento ai principi di centralità della persona e tutela della salute e della sicurezza;
- per i reati di cui all'art. 25quinquies (Delitti contro la personalità individuale) si fa riferimento ai principi di centralità della persona, tutela della privacy, diligenza e correttezza nell'utilizzo delle risorse informatiche, tutela della salute e della sicurezza;

- per i reati di cui all'art. 25sexies (Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate) si fa riferimento ai principi di corporate governance, trasparenza, riservatezza, nonché qualità dei prodotti e dei servizi;
- per i reati di cui all'art. 25septies (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro) si fa riferimento ai principi di centralità della persona, valorizzazione delle risorse umane, tutela della salute e della sicurezza;
- per i reati di cui all'art. 25octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) si fa riferimento ai principi di diligenza, professionalità, informativa e contabilità, trasparenza e antiriciclaggio;
- per i reati di cui all'art. 25octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti) si fa riferimento ai principi di legalità, nonché diligenza e correttezza nell'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche aziendali;
- per i reati di cui all'art. 25novies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore) si fa riferimento ai principi di tutela dei diritti di proprietà intellettuale o industriale;
- per i reati di cui all'art. 25decies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) si fa riferimento ai principi di legalità, correttezza e trasparenza;
- per i reati di cui all'art. 25undecies (Reati Ambientali) si fa riferimento ai principi di tutela della salute e della sicurezza e rispetto e tutela dell'ambiente;
- per i reati di cui all'art. 25duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) si fa riferimento ai principi di centralità della persona, valorizzazione delle risorse umane, tutela della salute e della sicurezza;
- per i reati di cui all'art. 25terdecies (Razzismo e Xenofobia) si fa riferimento ai principi di centralità della persona, valorizzazione delle risorse umane, tutela della salute e della sicurezza, obiettività, uguaglianza e imparzialità;

- per i reati di cui all'art. 25quaterdecies (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati) si fa riferimento ai principi di legalità e correttezza, nonché di condivisione dei valori;
- per i reati di cui all'art. 25quinquiesdecies (Reati tributari) si fa riferimento ai principi di trasparenza, informativa e contabilità, e di antiriciclaggio;
- per i reati di cui all'art. 25sexdecies (Contrabbando) si fa riferimento ai principi di qualità dei prodotti e dei servizi, di condivisione dei valori e di libera e leale concorrenza.

3. WHISTLEBLOWING E DIVIETO DI RITORSIONI

L'Ente promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice Etico (oltre che al Modello Organizzativo). In quest'ottica, pertanto, qualsiasi Destinatario che venga a conoscenza di una fondata e circostanziata violazione dei principi del Codice Etico è tenuto a segnalarla come da "Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (cd. Whistleblowing)", allegata al Modello Organizzativo. L'Ente può prevedere ulteriori istruzioni di dettaglio a supporto della procedura ora richiamata.

Pertanto, la Società invita ogni Azionista, Amministratore, Dipendente o Collaboratore o, comunque, ogni soggetto funzionalmente collegato a Esautomotion S.p.A.[1], a segnalare in modo circostanziato ogni condotta illecita o violazione indicata non solo nel d.lgs. 24/20232

[1] coloro che, pur non rientrando nella categoria dei Dipendenti, operino per la Società e/o siano sotto il controllo e la direzione della Società (ad esempio: lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I Legge 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti); coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società o con la Società (ad esempio: consulenti); qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione; promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto/a progetto, lavoratori somministrati; facilitatori, da intendersi come persone fisiche che assistono persone segnalanti nel processo di segnalazione operanti nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; persone del medesimo contesto lavorativo del soggetto Segnalante; colleghi di lavoro della persona Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità Giudiziaria.

[2] comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:
1) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri;
2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
4) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

ma anche del presente Codice Etico, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L'Ente si impegna a salvaguardare la riservatezza dell'identità del denunciante e a garantire che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione, ovvero si impegna a garantire l'anonimato nel caso in cui Esautomotion S.p.A. riceva la segnalazione da soggetti non identificabili, purché dette comunicazioni siano puntuali, precise, dettagliate e supportate da documentazione esplicativa.

La Società individua un Destinatario delle segnalazioni, il quale avrà il compito di valutare quelle ricevute per il tramite dei canali attivati dall'Ente e intraprendere le conseguenti iniziative interloquendo, eventualmente, con l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti saranno applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema disciplinare aziendale.

PARTE II: PRINCÌPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I TERZI

1. NORME ETICHE VERSO I CLIENTI

1.1 La Società, anche a livello di Gruppo, intende sviluppare relazioni economiche durature, basate sulla fiducia e soddisfazione reciproca, con i propri clienti. A tal fine l'attività commerciale è improntata a una rigorosa etica professionale orientata alla correttezza sostanziale delle relazioni e al miglioramento continuo delle prestazioni attraverso un'adeguata identificazione dei bisogni, un'esaustiva rappresentazione delle soluzioni più affidabili e efficienti, e un servizio caratterizzato da elevata professionalità, affidabilità e accuratezza.

1.2 Ciascun dipendente e/o collaboratore è tenuto a fornire servizi di alta qualità e ad operare nei confronti della clientela con professionalità, competenza, onestà, trasparenza e cortesia, tutelando i beni e le informazioni eventualmente affidati alla clientela.

5) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri.

1.3 Nei confronti della clientela devono essere adottati comportamenti coerenti con le disposizioni di legge, le previsioni dei contratti e dei regolamenti. In particolare, gli operatori sono tenuti a fornire le informazioni sulle caratteristiche e le condizioni economiche dei prodotti e servizi offerti affinché il cliente possa effettuare le proprie scelte in modo consapevole.

1.4 Tutte le informazioni acquisite, in modo diretto o indiretto, sulla clientela sono utilizzate e conservate con cura al fine di garantire la massima riservatezza ed il rispetto della vigente normativa sulla *privacy*.

1.5 Al cliente sono dovuti massimo rispetto e piena disponibilità. Le richieste di informazioni provenienti dalla clientela sono, pertanto, soddisfatte con tempestività e sono tenute sotto costante monitoraggio al fine di migliorare la qualità del servizio reso e, per tal via, la soddisfazione del cliente. È data particolare attenzione ai suggerimenti provenienti dalla clientela, in quanto la Società considera questi ultimi uno strumento privilegiato per la creazione di un rapporto costruttivo e di collaborazione fattiva con i clienti.

1.6 Eventuali reclami saranno trattati con la massima tempestività ed attenzione. Qualora i reclami risultino fondati, sarà cura delle funzioni aziendali competenti individuare con prontezza soluzioni adeguate alla risoluzione della controversia.

1.7 La Società contrasta, anche a livello di Gruppo, ogni pratica corruttiva e, pertanto, è richiesto a tutti i soggetti operanti in suo nome e per suo conto di assicurarsi che tutte le operazioni commerciali con soggetti terzi, pubblici o privati, siano gestite secondo integrità e trasparenza, nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti applicabili.

1.8 È vietata qualsiasi operazione che possa comportare la benché minima possibilità di coinvolgimento della Società o del Gruppo, anche in forma associativa, in vicende di ricettazione, riciclaggio o autoriciclaggio, impiego di beni o denaro di provenienza illecita.

1.9 È fatto, inoltre, divieto ai Destinatari di offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità ad un soggetto terzo (privato o pubblico) con l'obiettivo di:

- indurre il terzo a svolgere qualsiasi funzione o atto e ricompensarlo, in qualsiasi forma, per averla svolta;
- assicurarsi indebitamente o mantenere un *business* o un ingiusto vantaggio in relazione alle attività d'impresa, in violazione delle leggi e regolamenti applicabili.

1.10 La Società condanna qualsiasi forma di criminalità, organizzata e non; in tal senso, si specifica la richiesta a tutti i Destinatari di operare con la dovuta diligenza per prevenire il rischio di infiltrazioni criminali e per verificare la sussistenza dei requisiti di onorabilità e affidabilità in capo alle controparti commerciali.

1.11 Il Gruppo richiede a tutti i Destinatari di agire nel rispetto dei diritti di proprietà intellettuale e industriale legittimamente in capo ai terzi, in conformità a previsioni di legge, regolamento o convenzioni, sia in ambito nazionale che europeo e/o internazionale.

* * *

2. RAPPORTI CON IL PERSONALE

2.1 La Società, anche a livello di Gruppo, opera nel rispetto della dignità dei propri dipendenti e/o collaboratori, riconoscendone l'importanza come uno dei fattori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi aziendali, e adotta le azioni necessarie per la tutela della sicurezza e dell'integrità fisica dei dipendenti, in conformità con le leggi vigenti.

2.2 I comportamenti sul luogo di lavoro devono essere improntati alla reciproca correttezza: in particolare, molestie psicologiche e/o sessuali, e qualsiasi tipo di condotta impropria a sfondo sessuale e/o psicologico sono assolutamente vietate. Inoltre, è fatto espressamente divieto di tenere condotte che possano rappresentare abuso della propria posizione di autorità.

2.3 La Società ritiene prioritaria la creazione, anche a livello di Gruppo, di un ambiente di lavoro positivo orientato alla massima collaborazione reciproca ed al lavoro di squadra, alla condivisione degli obiettivi, nel quale ciascuno possa esprimere le proprie

potenzialità, libero da ogni condizionamento o da qualsiasi forma di intimidazione. Ciò implica che si reputa fondamentale:

- considerare gli obiettivi aziendali come propri;
- instaurare un meccanismo di comunicazione tra i soggetti coinvolti basato su princìpi di veridicità e correttezza.

2.4 La Società si impegna a sviluppare le attitudini e le capacità di ciascun dipendente e ne cura costantemente la formazione e l'aggiornamento professionale.

2.5 La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso e alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione richiedente e, sempre, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

2.6 Tutti i soggetti in qualunque modo coinvolti nel processo di selezione del personale, nei limiti delle informazioni disponibili, agiscono nel rispetto dei princìpi di imparzialità, pari opportunità e non discriminazione, adottando misure per evitare favoritismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

2.7 *Doni e regalie*

È fatto divieto di sollecitare e/o accettare, per sé o per altri, richieste di trattamenti di favore da parte dei soggetti con cui si entra in relazione.

Nel caso in cui vengano ricevuti benefici di valore superiore a Euro 30,00 (trenta/00), ne deve essere data pronta notizia all'Ufficio Personale di Esautomotion.

È, inoltre, fatto divieto di promettere, erogare o ricevere favori, benefici di qualsiasi natura e omaggi di valore tale da generare un potenziale conflitto con i propri doveri verso la Società e/o il Gruppo e/o le sue controparti. È in ogni caso espressamente vietato accettare o effettuare omaggi in denaro.

2.8 *Obblighi di riservatezza*

I Destinatari sono tenuti a non utilizzare le informazioni riservate e/o *price sensitive* per scopi non direttamente connessi all'esercizio dell'attività professionale da loro svolta all'interno della Società e/o del Gruppo.

Tali informazioni devono essere gestite con modalità che garantiscano il rispetto della normativa vigente in tema di *privacy*: in particolare, non possono essere comunicate a terzi all'interno o all'esterno della Società o delle società del Gruppo, copiate, riprodotte o registrate in alcuna forma o con alcun mezzo, salvo che per finalità espressamente autorizzate e da/a i soli soggetti all'uopo designati.

A tal fine la Società predispone apposite procedure per il trattamento e la protezione di informazioni riservate e dati personali.

2.9 *Beni in dotazione e accesso a procedure e sistemi*

Tutti i Destinatari sono tenuti ad utilizzare il materiale, gli strumenti di lavoro ed i beni aziendali con la massima cura e nel rispetto del principio di economicità. Sono pertanto da evitare usi impropri, danneggiamenti e sprechi.

2.10 *Sicurezza e Salute*

La Società, anche a livello di Gruppo, si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutto il personale dipendente e dei suoi collaboratori coinvolti nella propria attività.

La Società garantisce, anche a livello di Gruppo e nel rispetto della legislazione vigente, un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute delle persone. La Società e le altre società del Gruppo garantiscono l'integrità fisica e morale dei loro dipendenti e collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori.

I Destinatari rispettano scrupolosamente le misure di prevenzione e sicurezza poste in essere.

* * *

3. RAPPORTI CON I FORNITORI

3.1. I rapporti con i fornitori sono gestiti da ciascuna funzione aziendale, per competenza, nei limiti di spesa attribuiti, nel rispetto dei princìpi di legalità, correttezza ed imparzialità, ed in conformità ai poteri delegati e ad eventuali procedure interne.

3.2. La scelta dei fornitori avviene esclusivamente sulla base di considerazioni inerenti le capacità professionali, gli aspetti economici e di mercato, prediligendo le controparti che garantiscono il miglior rapporto qualità/prezzo; in particolare, devono essere accuratamente valutate situazioni di conflitto di interessi e deve essere garantita una selezione basata sui criteri di trasparenza ed oggettività.

3.3. La Società, anche a livello di Gruppo, assicura a tutti i fornitori:

- procedure di selezione chiare e trasparenti, che garantiscano parità di informazioni e pari possibilità di accesso all'offerta;
- condizioni di corretta e leale concorrenza nello svolgimento delle trattative, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi forma di conflitto di interessi e del perseguimento di interessi diversi da quello della Società e/o del Gruppo;
- l'adozione di tutte le misure necessarie a garantire la liceità e la correttezza dei pagamenti, con particolare riferimento a quelli in favore di soggetti diversi da quelli che hanno ceduto i beni o prestato i servizi o di soggetti esteri o da disporre su conti correnti accesi presso istituti di credito esteri;
- un confronto costante e costruttivo per l'individuazione delle aree di miglioramento della relazione, con particolare riferimento alla trasparenza e al rispetto delle condizioni contrattuali, e per la promozione di una maggiore responsabilità sociale e ambientale lungo la catena di fornitura.

3.4. Nel processo di selezione dei fornitori si tiene conto anche del loro apprezzamento sul mercato e della loro capacità di fare fronte agli obblighi normativi vigenti.

3.5. Tutti i fornitori sono tenuti a rispettare le norme di legge, regolamentari, deontologiche e di autodisciplina applicabili.

3.6. Nella gestione dei rapporti con i fornitori anche a livello di Gruppo, la Società si ispira a princìpi di correttezza ed integrità. Nel caso in cui un fornitore ponga in essere comportamenti contrari a quanto sopra, la Società è legittimata ad assumere provvedimenti che possono arrivare alla risoluzione del contratto e alla preclusione di ulteriori rapporti in via temporanea o definitiva, oltre al risarcimento degli eventuali danni subiti.

* * *

4. RAPPORTI CON LA COMUNITÀ

4.1. *Rapporti con le Autorità Pubbliche*

4.1.1 I rapporti con le Autorità Pubbliche sono improntati ai princìpi e alle norme di condotta di seguito indicati e sono, in ogni caso, gestiti dai soggetti specificatamente e formalmente incaricati dalla Società, anche a livello di Gruppo.

4.1.2 I Destinatari del presente Codice devono mantenere un comportamento rispettoso della legalità e in occasioni di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità Pubbliche competenti un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo.

4.1.3 Si impone altresì una condotta trasparente e responsabile nella predisposizione delle comunicazioni da inviare alle stesse Autorità in base a norme di legge e regolamentari.

4.1.4 Nei confronti di tali soggetti, pertanto, è fatto divieto di occultare informazioni o fornire documentazione falsa o attestante cose non vere, documentazione manipolata o comunque idonea ad impedire od ostacolare in qualunque modo le funzioni delle

Autorità Pubbliche che entrino in contatto con la Società e il Gruppo per via delle loro funzioni istituzionali.

4.1.5 È fatto, inoltre, espressamente divieto di promettere o erogare ai citati soggetti benefici di qualsiasi natura e provenienza – anche personale – finalizzati a favorire gli interessi della Società, anche a livello di Gruppo, e/o interessi di natura privata dei Destinatari del Codice, anche assecondando il comportamento induttivo da parte di un Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio.

* * *

4.2. *Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni*

4.2.1 La Società e tutti i Destinatari che operano per suo conto, anche a livello di Gruppo, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione italiana o straniera, ispirano ed adeguano la propria condotta al rispetto della legalità, dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta la Pubblica Amministrazione.

4.2.2 I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono improntati a princìpi di correttezza e trasparenza, nel rispetto dei reciproci ruoli escludendo ogni comportamento e/o atteggiamento volto ad influenzare impropriamente e/o indebitamente l'operato o che possa anche solo apparire tale.

4.2.3 I contatti con la Pubblica Amministrazione (funzionari pubblici, enti, organizzazioni e/o istituzioni) italiana o straniera, sono limitati a chi è specificatamente e formalmente incaricato dalla Società, anche a livello di Gruppo.

4.2.4 Nei confronti di tali soggetti, pertanto, è fatto divieto di occultare informazioni o fornire documentazione falsa o attestante cose non vere, documentazione manipolata o comunque idonea ad impedire od ostacolare in qualunque modo le funzioni della Pubblica Amministrazione che entrino in contatto con la Società e il Gruppo per via delle loro funzioni istituzionali.

4.2.5 Nel corso di trattative o rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, la Società condanna qualsiasi azione o iniziativa volta a sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti.

4.2.6 La Società condanna qualsiasi comportamento, da chiunque per suo conto posto in essere, consistente nel promettere od offrire, direttamente od indirettamente, denaro od altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani o esteri, anche assecondando il comportamento induttivo da parte di un Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio.

4.2.7 È proibito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro Ente Pubblico o dalle Comunità Europee anche di modico valore e/o importo.

4.2.8 La Società, anche a livello di Gruppo, condanna qualsiasi comportamento volto a conseguire, da parte dello Stato, delle Comunità Europee o di altro Ente Pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

4.2.9 La Società non potrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o estera, da soggetti terzi quando si possa, anche soltanto astrattamente, configurare un conflitto di interessi.

4.2.10 Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione, la Società dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

* * *

4.3. *Dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria*

4.3.1 Le norme di comportamento enunciate con riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione sono valide anche nel caso in cui la Società sia coinvolta a qualunque titolo in un processo penale, civile o amministrativo.

4.3.2 In sede di gestione di procedimenti giudiziari, sono tassativamente vietati comportamenti, sotto qualsiasi forma, effettuati direttamente o per il tramite di una persona fisica o giuridica, atti a favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

* * *

4.4. *Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali*

4.4.1 Le relazioni con rappresentanti di organizzazioni politiche e sindacali sono riservate alle funzioni aziendali a ciò preposte e, in particolare, a chi è specificatamente e formalmente incaricato dalla Società, anche a livello di Gruppo.

4.4.2 Nei rapporti con i citati soggetti, i Destinatari sono tenuti a comportarsi nel rispetto delle leggi vigenti e con la massima trasparenza, integrità ed imparzialità, al fine di instaurare con gli stessi una corretta dialettica, senza alcuna disparità di trattamento.

4.4.3 È fatto, inoltre, espressamente divieto di promettere o erogare alle (o ricevere dalle) suddette figure benefici di qualsiasi natura e provenienza – anche personale – finalizzati a favorire gli interessi della Società, anche a livello di Gruppo, (o ad ottenere vantaggi impropri) e/o interessi di natura privata.

* * *

4.5. *Rapporti con gli organi di informazione*

4.5.1 I rapporti con i *mass media* sono riservati alle Unità Organizzative a ciò preposte, nel rispetto dei ruoli e responsabilità e delle procedure interne.

4.5.2 È fatto divieto a tutti i collaboratori aziendali di:

- rilasciare a rappresentanti degli organi di informazione qualsiasi notizia riguardante in modo diretto o indiretto la Società e il Gruppo;
- diffondere notizie false atte ad incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari.

4.5.3 Le informazioni devono essere trasparenti, veritiere, corrette, aggiornate, pertinenti e non eccedenti gli scopi della comunicazione e delle sue finalità e comunque rispettose dei diritti previsti in materia di *privacy* e riservatezza dei dati. Devono essere coerenti con le politiche e le strategie aziendali e non devono essere formulate con modalità tali da ingenerare equivoci od ambiguità.

4.5.4 La Società e ogni altra società del Gruppo, ciascuna per quanto di propria competenza, assicura, inoltre, la veridicità e completezza dell'informazione presente sul sito *Internet*.

PARTE III: MODALITÀ DI DIFFUSIONE, ATTUAZIONE E CONTROLLO

1. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE

1.1. Il presente Codice Etico è redatto e pubblicato in lingua italiana e tradotto in lingua inglese.

1.2. Il Codice è a disposizione dei Destinatari in formato cartaceo ed elettronico, attraverso canali differenziati che includono il sito *Internet*, le reti interne del Gruppo, le attività di formazione e di comunicazione interna.

1.3. Il Codice è sottoscritto per accettazione dai Destinatari in fase di assunzione o di inizio attività e rientra nei programmi formativi per tutti i dipendenti e collaboratori in funzione dei diversi ruoli e livelli di responsabilità.

1.4. Tutte le strutture operative e direttive del Gruppo garantiscono l'aderenza delle proprie azioni ed attività ai princìpi e valori del presente Codice Etico e si impegnano a diffondere e promuovere la conoscenza, la comprensione e il rispetto del Codice.

* * *

2. SEGNALAZIONI DI EVENTUALI INOSSERVANZE

2.1. In caso di eventuali presunte o sospette inosservanze del presente Codice e/o del Modello ovvero commissioni dei reati ivi previsti, ogni Destinatario Interno e/o terze parti coinvolte hanno l'obbligo di effettuare una segnalazione tempestiva all'Organismo di Vigilanza della Società (l'"OdV") attraverso le seguenti modalità:

- alla casella di posta elettronica odv231@esautomotion.it;
- tramite posta ordinaria all'indirizzo Esautomotion S.p.A. – c.a. dell'Organismo di Vigilanza di Esautomotion S.p.A., via della Meccanica 23/1, 41012 - Carpi (MO);
- ovvero tramite il canale whistleblowing adottato dall'Ente.

2.2. Le segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e corredate, ove possibile, da idonea documentazione a supporto. Ciò consente di agevolare l'emersione di fatti e situazioni relazionati a contesti determinati tutelando l'integrità dell'ente.

2.3. La Società garantisce il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, diretta o indiretta, o penalizzazione, per motivi connessi, direttamente o indirettamente, con la segnalazione, assicurando la massima riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile della violazione nelle attività di gestione della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

* * *

3. SISTEMA SANZIONATORIO

3.1. L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice è considerata parte essenziale delle obbligazioni dei Destinatari e l'eventuale violazione dei princìpi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

3.2. La Società, anche a livello di Gruppo, adotta un equo rigore nel trattamento delle violazioni al Codice impegnandosi a prevedere e irrogare, con coerenza, imparzialità e uniformità, nonché nel rispetto del principio del contraddittorio, sanzioni proporzionate alla gravità delle violazioni.

3.3. Con specifico riferimento ai dipendenti, l'osservanza del presente Codice Etico forma parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi della normativa vigente. Eventuali violazioni del presente Codice costituiscono pertanto inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro, e potranno comportare il risarcimento dei danni derivanti.

3.4. Il sistema disciplinare adottato dalla Società, conformemente a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023, contempla anche sanzioni specifiche nei confronti di chi viola le misure poste a tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.