

Codice Etico

Aktid Italia s.r.l. & Italproget s.r.l.

ai sensi del D.Lgs n. 231/01

Il Codice Etico è stato realizzato sulla base delle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria approvate il 07 marzo 2002 ed aggiornate a marzo 2014 e giugno 2021.

INDICE DELLE REVISIONI*

REVISIONE	DATA	MOTIVAZIONE	TIPO DI MODIFICHE
00	08/07/2025	Prima emissione del Codice Etico	-

Aktid Italia s.r.l. DELIBERA DI APPROVAZIONE DEI DOCUMENTI FACENTI PARTE DEL "SISTEMA 231".	DATA 08/07/2025
Italproget s.r.l. DELIBERA DI APPROVAZIONE DEI DOCUMENTI FACENTI PARTE DEL "SISTEMA 231".	DATA 08/07/2025

INDICE

1 INTRODUZIONE	3
1.1 LE FINALITÀ ED I DESTINATARI	3
1.2 LA MISSION E VALORI AZIENDALI	4
1.3 IL RAPPORTO CON GLI STAKEHOLDERS	5
1.4 IL VALORE DELLA REPUTAZIONE E DELLA CREDIBILITÀ AZIENDALE	5
2 CONTENUTI MINIMI DEL CODICE ETICO	6
2.1 PER I REATI DOLOSI:	6
2.2 PER I REATI COLPOSI:	8
3 VALORI ETICI GENERALI	9
4 VALORI ETICI NELL'AMBITO DEI RAPPORTI	10
4.1 RAPPORTI TRA LE SOCIETÀ	11
4.2 RAPPORTO CON I SOCI	11
4.3 RAPPORTI INTERNI – TUTELA DEI DIRITTI E DELLA DIGNITÀ DEI LAVORATORI	11
4.4 RAPPORTI CON LA CONCORRENZA	13
5. VALORI ETICI NELL'AMBITO DELLA GOVERNANCE	13
5.1 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI – PRIVACY	13
5.2 CYBERSECURITY	13
5.3 DICHIARAZIONE DI IMPEGNO CONTRO LA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	14
5.4 BENI DI PROPRIETÀ DELLE SOCIETÀ:	14
5.4.1 BENI AZIENDALI	14
5.4.2 PROPRIETÀ INTELLETTUALE	14
6. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO	15

1 INTRODUZIONE

1.1 LE FINALITÀ ED I DESTINATARI

Il presente Codice Etico¹ (da ora in poi anche Codice) contiene le Linee Guida fondamentali applicate alle società **Aktid Italia s.r.l. & Italproget s.r.l.**

L'adozione di principi etici, soprattutto quelli rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di "controllo preventivo". Tali principi sono inseriti nel presente Codice Etico.

In termini generali i Codici Etici sono documenti ufficiali della società che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Stessa nei confronti dei "portatori d'interesse". Sono voluti ed approvati dal massimo vertice aziendale per affermare e diffondere i principi descritti sia in azienda sia tra i collaboratori esterni e i partner.

Ciascun Apicale ha la responsabilità di garantire il rispetto del presente Codice, con riguardo alla Società di appartenenza e alle relative operazioni.

Più nel dettaglio, i soggetti destinatari di questo Codice Etico sono i componenti degli Organi di gestione e amministrazione di entrambe le società, ove presenti i membri del Collegio sindacale, il Revisore, eventuali Dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori, i clienti, i partner, gli agenti, i distributori, le parti nei rapporti contrattuali e tutti coloro che, in qualità di persone fisiche o giuridiche, instaurano anche temporaneamente rapporti e relazioni con entrambe le Società nel perseguimento di obiettivi comuni (da ora solo "Soggetto/i Destinatario/i").

Tale Codice mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e può prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Ogni Soggetto Destinatario è tenuto a conoscere e a rispettare il Codice Etico e i suoi principi di riferimento, contribuendo attivamente alla sua attuazione in tutte le sue parti e a segnalare, all'ente a ciò deputato e comunque all'Organismo di Vigilanza, le eventuali violazioni dei principi etici in esso contenuti.

Sulla base dei principi generali sinteticamente di seguito esposti, gli Organi di Gestione e Amministrazione di entrambe le società hanno predisposto il Modello Organizzativo e tutta la documentazione prevista dal Decreto Legislativo n. 231/2001; tale Modello consente a tutti i dipendenti e collaboratori di essere a conoscenza dei propri diritti e della corretta attribuzione dei compiti in base alla propria esperienza, competenza e capacità.

Hanno altresì predisposto i singoli Protocolli che sono stati portati a conoscenza di tutti i responsabili interessati affinché garantiscano il rispetto dei principi in essi riportati, mediante la pratica osservanza di regole semplici ma efficaci; i Protocolli hanno lo scopo di fornire adeguata dimostrazione di come le norme specifiche di ciascun ambito specifico siano correttamente applicate e verificate.

¹ Con ordinanza n. 23427/2023 del 1° agosto 2023, la Corte di Cassazione Sez. II Civile, ha affermato che il Codice Etico aziendale assume la funzione di completamento del Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01.

I Principi di comportamento contenuti nel presente Codice Etico sono complementari alle disposizioni di legge, regolamenti, comunicazioni organizzative valide nei diversi ordinamenti, nonché alle procedure aziendali.

1.2 LA MISSION E VALORI AZIENDALI



I Nostri Valori

L'economia circolare è un modello di produzione e consumo che mira ad "allungare la vita" dei prodotti, contribuendo a ridurre gli scarti al minimo. Questo obiettivo si raggiunge attraverso la condivisione, il riutilizzo, la riparazione e il riciclo dei materiali e prodotti esistenti il più a lungo possibile.

Nel modello di economia circolare, una volta che il prodotto ha terminato la sua funzione, i materiali di cui è composto vanno reintrodotti nel ciclo economico e riprendono a generare valore. Questo permette la **riduzione dell'estrazione di materiali, dell'uso di energie non rinnovabili e della produzione di rifiuti**. Si contrappone al tradizionale modello di economia lineare, fondato sul tipico schema "estrarre, produrre, utilizzare e gettare".

L'economia lineare genera ricchezza estraendo materie prime, lavorandole, trasformandole in prodotti che finiscono in discarica o, in parte trascurabile, alla filiera del riciclo.

L'economia circolare è una sfida ma anche un'opportunità: di contribuire alla diminuzione di gas serra, di creare milioni di posti di lavoro, di aiutare le economie a risparmiare risorse e ad essere "indipendenti" nella produzione di materie prime.

Il successo di questo sistema non è una responsabilità puntuale di una cerchia ristretta di attori, ma è condivisa da molti soggetti. **La parola chiave è catena di valore.** Tutti gli attori di una stessa catena di valore devono sedersi insieme e collaborare. Non solo i consumatori, non solo i produttori, non soltanto i gestori, non soltanto le amministrazioni.

Italproget progetta e realizza macchine e accessori per il trasporto, la vagliatura e la dosatura di rifiuti e materiali. **In questo modo ci impegniamo ad essere parte attiva ed integrante del sistema "economia circolare".**

Nelle proprie attività, entrambe le Società, hanno identificato alcuni valori di riferimento che orientano i comportamenti di tutte le persone che agiscono per loro conto, al fine di assicurare la correttezza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del proprio patrimonio ed immagine nonché delle aspettative di tutti gli interlocutori di riferimento.

I valori che caratterizzano l'agire delle società e che sono imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali sono:

- **Onestà:** lealtà, rettitudine e sincerità, essere conformi a principi morali ritenuti universalmente validi;
- **Correttezza:** comportamento verso gli altri basato sul rispetto e la buona educazione;
- **Integrità:** l'essere integro, incorrotto e onesto;
- **Trasparenza:** la comprensibilità delle azioni dei soggetti sotto diversi profili quali la semplicità e la pubblicità (conoscibilità), in modo da consentire la conoscenza reale dell'attività svolta e di effettuare un controllo sulla stessa;
- **Imparzialità:** mantenere un atteggiamento caratterizzato da obiettività, seguendo unicamente criteri di giustizia, senza lasciarsi influenzare da preconcetti, simpatie e interessi personali;

- Riservatezza: essere discreti e misurati nell'esprimersi e nel comportarsi;
- rispetto della persona;
- salvaguardia dell'ambiente;
- tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, rispetto dei diritti dei lavoratori e condizioni di lavoro.

La coerente attuazione dei valori aziendali presuppone da ciascuno il convinto contributo culturale, tecnico, operativo ed etico; esso si esplica nell'esercizio delle responsabilità e dei poteri conferiti dall'organizzazione, sia nella sfera comportamentale individuale che collettiva.

Nel primo ambito ricadono le attività che richiedono in forma esclusiva l'impegno di carattere personale nell'applicazione dei principi etici; il secondo ambito inquadra i medesimi comportamenti nel complesso di relazioni con le parti interessate che coinvolgono i singoli individui.

Anche i Soggetti Destinatari esterni all'organizzazione delle due Società, ad esse legati da rapporti professionali devono adottare pratiche ispirate a una corretta gestione degli affari e del lavoro e aderire a standard elevati.

1.3 IL RAPPORTO CON GLI STAKEHOLDERS

Il Codice Etico intende, in particolare, indirizzare la condotta delle due società alla cooperazione ed alla fiducia nei confronti degli *stakeholders*, cioè di quelle categorie di individui, gruppi ed istituzioni il cui apporto risulti necessario per la realizzazione delle missioni aziendali e/o i cui interessi siano influenzati direttamente o indirettamente dalle attività aziendali.

Entrambe le società operano nel rispetto delle regole di mercato, dei principi ispiratori della concorrenza leale e delle leggi italiane nonché di quelle dei Paesi in cui potrebbero svolgere la propria attività.

1.4 IL VALORE DELLA REPUTAZIONE E DELLA CREDIBILITÀ AZIENDALE

La reputazione e la credibilità costituiscono delle risorse immateriali fondamentali. La buona reputazione e la credibilità aziendale favoriscono gli investimenti, i rapporti con le istituzioni locali e la Pubblica amministrazione, la fedeltà dei clienti, lo sviluppo delle risorse umane, le relazioni sindacali, la correttezza e l'affidabilità dei fornitori.

Nello svolgimento di qualunque attività aziendale, i comportamenti non improntati all'etica compromettono il rapporto di fiducia fra le società ed i propri portatori di interesse. A tale fine, non sono etici e favoriscono, al contrario, l'instaurarsi di comportamenti ostili e non trasparenti nei confronti delle società, le condotte e gli atteggiamenti di chiunque, singolo od organizzazione, appartenente o in rapporto di collaborazione esterna con le società, cerchi di procurare un indebito vantaggio o interesse per sé o per la singola società interessata.

Per comportamenti non etici si intendono sia quelli che violano normative di legge sia quelli che si pongono in contrasto con il presente Codice Etico.

2 CONTENUTI MINIMI DEL CODICE ETICO

Ai fini di una migliore comprensione di quanto successivamente verrà trattato, si considera utile esaminare quelli che sono i **Contenuti minimi del Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati dolosi e colposi previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 in relazione ad ognuna delle società.**

2.1 PER I REATI DOLOSI:

• *entrambe le società hanno come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera.*

Ogni dipendente deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la società opera.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la società. Quest'ultima non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere, ciascuna società dovrà informare adeguatamente i propri dipendenti ed assicurare un adeguato programma di informazione, formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico.

• *Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.*

Tutte le azioni e le operazioni di entrambe le società devono avere una registrazione adeguata, nonché la possibilità di verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

• *Principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori delle società: Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti e, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati.*

Le funzioni aziendali espressamente delegate o munite di specifica procura sono autorizzate a rappresentare la singola Società nelle relazioni istituzionali italiane ed estere, cui vengono in contatto nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, anche al fine di evitare che si verifichino situazioni di conflitto di interessi.

Insorge un conflitto di interessi quando attività, interessi o relazioni personali interferiscono, o sembrano interferire, con gli obblighi professionali in qualità di dirigente o dipendente di una o di entrambe le società o con la capacità di agire nel migliore interesse delle stesse.

Pertanto, un conflitto di interessi, effettivo o potenziale, si verifica quando un dipendente o collaboratore pone in essere, all'interno o all'esterno della società, attività o comportamenti che:

-  possano in alcun modo arrecare pregiudizio agli interessi della società;
-  implicino l'ottenimento di benefici, diretti e/o indiretti, a favore del dipendente, del collaboratore, di suoi familiari o di soggetti terzi usufruendo o abusando dei beni, delle risorse, del know-how e della funzione ricoperta all'interno della Società.

La trasparenza e la correttezza nella gestione dei rapporti con le Istituzioni Pubbliche italiane o estere hanno l'obiettivo di garantire che non si verifichino situazioni in cui i collaboratori delle singole società si trovino a promettere od offrire, direttamente o indirettamente, denaro o altre utilità a esponenti delle Autorità Istituzionali, al fine di ottenere profitti o vantaggi per sé o per i soggetti che operano con le Società.

Nello specifico, si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti direttamente da società italiane o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti/elargizione fatti tramite persone che agiscono per conto di tali società, sia in Italia che all'estero.

Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso, di modico valore **(Euro 100,00)**.

Numerosi enti pubblici hanno adottato propri codici di autoregolamentazione, nei quali spesso prevedono, per tutto il personale, il divieto di ricevere omaggi o di accettare regalie maggiori rispetto a un valore economico definito. La società può esaminare i documenti adottati dagli enti pubblici con cui entra in contatto, al fine di sensibilizzare i propri dipendenti al rispetto di eventuali regole più stringenti e/o diverse, di cui l'ente pubblico si sia dotato.

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P. A.

In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la P.A. il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della P. A.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la P.A. si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Se la società utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la P. A., si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti.

Inoltre, quest'ultimo non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la P.A., da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la P. A. non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare i dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Possono, inoltre, sussistere divieti legati ad assumere, alle dipendenze dell'Azienda, ex impiegati della P.A. (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa o al rapporto.

Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa dalla società o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

- ***In relazione alle attività a possibile impatto ambientale, il Codice Etico enuncia l'impegno dei vertici aziendali a rispettare la legislazione vigente in materia ambientale (ora aspetto elevato a rango Costituzionale) e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale.***

La condivisione di questi valori va estesa anche ad altri soggetti estranei alla compagine aziendale, legati alle società da rapporti negoziali, mediante clausole contrattuali specifiche.

2.2 PER I REATI COLPOSI:

Entrambe le società esplicitano chiaramente e rendono noti, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di **salute e sicurezza sul lavoro**.

Tali principi possono così individuarsi:

- a) eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- b) valutare tutti i rischi che non possono essere evitati;
- c) ridurre i rischi alla fonte;
- d) rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro, nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella 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;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare le misure di prevenzione e protezione ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati da entrambe le società per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'allestimento di un'organizzazione e delle risorse necessarie.

Tutta la società, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate (v. art. 6, comma 2, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001).

3 VALORI ETICI GENERALI

I valori generali del Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello Organizzativo, rispecchiano ciò in cui la direzione crede fermamente e sono richiamati nel presente documento diffuso a tutti gli *stakeholders* delle società **Aktid Italia s.r.l. & Italproget s.r.l.**

Tali valori sono rappresentati dal massimo rispetto per:

1. la dignità umana in ogni sua forma e l'uguaglianza razziale, etnica, nazionale o religiosa, pertanto non è ammesso alcun tipo di discriminazione sull'orientamento sessuale e/o di genere dell'individuo. Inoltre, si rifiuta e rinnega ogni tipo di espressione di razzismo e xenofobia², nonché qualunque forma di partecipazione ad organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento.
2. l'impegno verso l'economia circolare e la tutela dell'ambiente.
Entrambe le aziende si impegnano a promuovere il modello di economia circolare, prolungando la vita dei prodotti, riducendo al minimo gli scarti e incentivando la riparazione, il riutilizzo e il riciclo dei materiali. Questo approccio mira alla riduzione dell'estrazione di materiali, all'uso di energie non rinnovabili e alla produzione di rifiuti, in contrasto con il tradizionale modello lineare basato su "estrarre, produrre, utilizzare e gettare".
Aktid e Italproget riconoscono l'economia circolare come un'opportunità per ridurre le emissioni di gas serra, creare posti di lavoro e rendere le economie più indipendenti nell'approvvigionamento di materie prime. Per questo, incoraggiano la collaborazione lungo tutta la catena del valore, coinvolgendo consumatori, produttori, gestori e amministrazioni nel loro impegno per un sistema sostenibile.
3. la cura e la tutela della salute e dell'integrità fisica e morale dei propri lavoratori e collaboratori.
È considerato elemento importantissimo, per entrambe le società, ridurre i rischi per l'integrità fisica di tutti i suoi collaboratori anche attraverso l'informazione e la formazione, considerate uno strumento di consapevolezza, responsabilizzazione e garanzia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle prescrizioni della normativa applicabile.
Entrambe le società si impegnano a rispettare e mantenere l'ambiente di lavoro assolutamente compatibile con la tutela della salute dei propri dipendenti, cercando di non creare condizioni di disagio, psicologico o di altro tipo, contrastando altresì qualsiasi atteggiamento discriminatorio o persecutorio.
4. la correttezza nei rapporti commerciali con fornitori e clienti.
La soddisfazione del cliente rappresenta l'obiettivo primario e costante di entrambe le società. Ogni giorno lavorano per garantire che i servizi forniti siano all'altezza delle aspettative dei propri clienti e rispondano alle loro esigenze in modo tempestivo ed efficace.
Ambidue le società vogliono che ogni interazione con i clienti ma, anche con i fornitori, sia incentrata su qualità, correttezza e lealtà.
Gli atti di liberalità, omaggi e altre utilità, anche solo promessi, verso clienti, amministratori, eventuali sindaci, collaboratori, fornitori, sono consentiti esclusivamente

2 Si tenga conto che il 27 novembre 2017 (con entrata in vigore il 12 dicembre 2017), è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 20 novembre 2017, n. 167 riguardante «Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017». Il provvedimento amplia il catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, inserendo l'articolo 25-terdecies rubricato «razzismo e xenofobia».

quando siano debitamente autorizzati e documentati, di valore modico e, in ogni caso, tali da non poter essere interpretati da terzi come finalizzati ad acquisire qualsivoglia tipo di vantaggio in modo improprio. In ogni circostanza, tali atti non devono in alcun modo essere destinati a influenzare o compensare un atto proprio dell'ufficio del destinatario. La politica aziendale prevede che i dipendenti non richiedano né accettino regali, favori, prestiti, regalie, ricompense, promesse di futuri incarichi professionali o qualsivoglia altra utilità, inclusi viaggi e soggiorni. È altresì politica aziendale non offrire regali o intrattenimenti ai clienti con l'intento di influenzare le loro decisioni professionali.

Questa consapevolezza impone la ricerca continua dell'eccellenza nei rapporti con gli stessi, che può essere raggiunta solo attraverso il rispetto dei valori etici e delle procedure aziendali ad essi ispirate.

I Soggetti Destinatari devono garantire l'osservanza dell'etica nei rapporti con i clienti e con i fornitori e in particolare:

- osservare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con i clienti e con i fornitori;
- adottare comportamenti oggettivi e trasparenti nei rapporti con i clienti e con i fornitori;
- osservare e rispettare nei rapporti di fornitura le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste;
- ispirarsi ai principi di correttezza e buona fede nella corrispondenza e nel dialogo con i clienti e con i fornitori, in linea con le più rigorose pratiche commerciali.

5. la trasparenza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o gli Organi di Vigilanza e Controllo in ogni loro forma ed espressione.

Gli atti di liberalità, omaggi e altre utilità, anche solo promessi, verso pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio sono consentiti esclusivamente quando siano debitamente autorizzati e documentati, di valore modico e, in ogni caso, tali da non poter essere interpretati da terzi come finalizzati ad acquisire qualsivoglia tipo di vantaggio in modo improprio. In ogni circostanza, tali atti non devono in alcun modo essere destinati a influenzare o compensare un atto proprio dell'ufficio del destinatario. La politica aziendale prevede che i dipendenti non richiedano né accettino regali, favori, prestiti, regalie, ricompense, promesse di futuri incarichi professionali o qualsivoglia altra utilità, inclusi viaggi e soggiorni.

In ogni caso, durante qualsiasi tipo di rapporto con la Pubblica Amministrazione, i Soggetti Destinatari devono astenersi dall'intraprendere, direttamente o indirettamente, azioni volte a:

- Profilare opportunità di impiego e/o commerciali dalle quali possano derivare vantaggi, per sé o per altri, ai pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio o ai loro parenti o affini;
- Sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Nel caso di indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, i Soggetti Destinatari sono tenuti ad assicurare la dovuta collaborazione.

4 VALORI ETICI NELL'AMBITO DEI RAPPORTI

4.1 RAPPORTI TRA LE SOCIETÀ

Aktid Italia s.r.l. e Italproget s.r.l. hanno modelli di gestione orientati a garantire una chiara distinzione tra le diverse entità operative. Questa configurazione societaria permette un'efficace separazione delle responsabilità, preservando autonomia e trasparenza nella gestione.

I rapporti tra le due Società, nonché con la Capogruppo francese, devono essere improntati alla massima trasparenza e al rispetto delle normative applicabili nei diversi Paesi e/o ordinamenti.

Entrambe le società, attraverso i propri organi istituzionali, dovranno porre in essere ogni opportuna azione per dare piena esecuzione ai principi stabiliti dal presente Codice Etico.

4.2 RAPPORTO CON I SOCI

Ognuna delle società consapevole dell'importanza del ruolo rivestito dai Soci, si impegna a fornire informazioni accurate, veritiere e tempestive ed a migliorare le condizioni della loro partecipazione, nell'ambito delle rispettive prerogative, alle decisioni societarie.

Costituisce impegno di entrambe le società tutelare ed accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dai soci con i loro investimenti, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati standard negli impieghi produttivi e della solidità del patrimonio. Entrambe si impegnano altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali.

4.3 RAPPORTI INTERNI – TUTELA DEI DIRITTI E DELLA DIGNITÀ DEI LAVORATORI

Le società considerano valore primario il rispetto dei diritti umani in generale, la tutela delle condizioni di lavoro e la salvaguardia dell'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori in particolare.

I rapporti tra colleghi che operano, a qualunque livello gerarchico, in tutte le realtà (nazionali ed eventualmente internazionali) di ciascuna società devono essere improntati al rispetto reciproco, alla trasparenza, alla correttezza e buona fede, senza discriminazioni di sesso, nazionalità, religioni, usi e costumi ed orientamento sessuale.

Ambedue le società sono impegnate a garantire imparzialità ed equità nei processi di selezione, assunzione, formazione e gestione del personale, offrendo pari opportunità professionali a tutti i dipendenti e vietando comportamenti che possano risultare discriminatori.

Nello specifico, la selezione del personale avviene unicamente sulla base delle competenze e delle capacità professionali dei candidati, in relazione ai ruoli che devono essere ricoperti. Le società svolgono questa attività nel pieno rispetto del principio di pari opportunità, evitando qualsiasi forma di discriminazione, favoritismo, clientelismo o concorrenza sleale.

Le politiche gestionali garantiscono a tutte le risorse umane le stesse opportunità di lavoro e di avanzamento di carriera, oltre a un trattamento economico (inclusi aumenti salariali e strumenti di incentivazione) basato sulle norme di legge e contrattuali, e sul merito personale, senza alcuna discriminazione.

La componente variabile della retribuzione viene stabilita in base al raggiungimento di obiettivi aziendali che siano chiari, oggettivi e condivisi, nel rispetto delle normative di legge, delle disposizioni contrattuali e dei valori etici del presente Codice.

Il personale viene assunto esclusivamente attraverso contratti di lavoro regolari, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Per quanto riguarda l'eventuale assunzione di lavoratori non appartenenti all'Unione Europea in Italia, entrambe le società garantiscono il rispetto delle normative vigenti per assicurare un soggiorno regolare nel territorio italiano. Dopo l'assunzione, durante la validità del rapporto di lavoro, viene monitorata regolarmente la scadenza dei permessi di soggiorno.

In ambito aziendale i rapporti tra colleghi devono mirare alla costruzione di un clima di collaborazione professionale e di reciproca cordialità; anche in quest'ottica non sono minimamente ammesse e tollerate azioni e comportamenti che configurino molestie sessuali fisiche e/o verbali nonché atti di prevaricazione a qualunque titolo e in qualsiasi forma. Ai Responsabili è demandato il ruolo di esempio rispetto ai propri collaboratori.

Il personale dipendente è considerato una risorsa fondamentale per la competitività e nei cui confronti entrambe le società sono attente a garantire un ambiente di lavoro che favorisca le condizioni per lo sviluppo sia personale che professionale.

Ciascun Responsabile deve tendere a valorizzare le risorse umane a lui affidate e assicurarsi che l'attività professionale si svolga in un clima di motivazione, partecipazione e responsabilità; le valutazioni dovranno essere effettuate esclusivamente sulla base di principi di meritocrazia individuale e per nessuna ragione saranno tollerati comportamenti atti ad ottenere benefici personali per il tramite della propria attività professionale.

L'attuazione dei valori sopra richiamati è affidata, in particolare, ai livelli gerarchici più elevati che devono porre in essere ogni iniziativa tesa a promuovere, in cascata, il coinvolgimento di tutti i dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi aziendali e nell'adempimento dei propri specifici compiti.



4.4 RAPPORTI CON LA CONCORRENZA

Entrambe le società riconoscono il valore intrinseco della concorrenza e si impegnano a rispettare scrupolosamente le normative antitrust e sulla concorrenza. È fatto divieto ai dipendenti di scambiare informazioni riservate o sensibili con i concorrenti, discutere o stipulare accordi di natura anticoncorrenziale.

5. VALORI ETICI NELL'AMBITO DELLA GOVERNANCE

5.1 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI – PRIVACY

Entrambe le società garantiscono, in conformità alle disposizioni di legge vigenti in materia, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso o di cui vengano comunque a conoscenza.

Il diritto alla Privacy è un diritto inalienabile per ciascun collaboratore e dipendente e, come tale, deve essere sempre rispettato ed armonizzato³, con le disposizioni aziendali che tutelano e salvaguardano il patrimonio, il know-how e l'immagine delle società.

Le informazioni riservate riguardanti i dati, le strategie e gli obiettivi aziendali devono essere gestite e diffuse esclusivamente da personale autorizzato e solo entro i limiti delle proprie funzioni. Queste informazioni, unitamente ai documenti e ai materiali utilizzati dai Soggetti Destinatari, sono proprietà esclusiva di ciascuna Società, che ne garantisce la riservatezza.

I Soggetti Destinatari sono tenuti a conformarsi alla normativa vigente, il che implica che devono acquisire e trattare solo i dati necessari e pertinenti al loro ruolo, mantenere tali dati in modo da prevenire l'accesso da parte di persone non autorizzate e comunicare o divulgare le informazioni soltanto seguendo le procedure della singola società o previa autorizzazione. Inoltre, è loro compito verificare l'eventuale esistenza di obblighi di confidenzialità verso terzi e trattare con riservatezza i dati e le informazioni anche dopo la conclusione del rapporto lavorativo.

5.2 CYBERSECURITY

Aktid Italia & Italproget si impegnano a creare un ambiente di cybersecurity solido per proteggere le Società e garantire la continuità operativa, favorendo anche l'innovazione tecnologica. Questo impegno implica la responsabilità condivisa di tutti i dipendenti e terzi coinvolti nella gestione delle informazioni e dei sistemi informatici. Ogni dipendente deve seguire le politiche di cybersecurity applicabili al proprio ruolo, utilizzare gli strumenti aziendali in modo responsabile, trattare con riservatezza le informazioni aziendali e segnalare prontamente eventuali anomalie al Dipartimento IT.

Entrambe le società vietano espressamente l'uso delle risorse informatiche aziendali per attività illecite, a titolo esemplificativo e non esaustivo: l'accesso non autorizzato ai sistemi, la diffusione di

³ A tale proposito, il 4 maggio 2016 è stata pubblicata sulla GUUE (Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea) il Regolamento Europeo 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al Trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione degli stessi.

Tale Regolamento, entrato in vigore il 25 maggio 2016, si applica a tutti gli Stati membri che avranno l'obbligo di adeguarsi alle disposizioni in esso contenute entro il 25 maggio 2018.

codici di accesso, e il danneggiamento di dati o comunicazioni informatiche. Ogni violazione di queste regole è considerata una grave infrazione delle politiche di sicurezza aziendale.

5.3 DICHIARAZIONE DI IMPEGNO CONTRO LA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

Aktid Italia & Italproget, in conformità ai principi giuridici e alle normative vigenti, condannano fermamente e si dissociano da qualsiasi forma di organizzazione criminale, sia essa di natura locale, nazionale o internazionale. Nel perseguimento di tali valori, adottano una rigorosa politica di esclusione di qualsiasi rapporto, sia diretto che indiretto, con individui o entità coinvolti in attività criminali o associate a organizzazioni mafiose.

In tale contesto, entrambe le società si astengono da qualsiasi forma di finanziamento, sostegno o agevolazione di attività che possano essere collegate a organizzazioni criminali, perseguendo con determinazione il rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili.

5.4 BENI DI PROPRIETÀ DELLE SOCIETÀ:

5.4.1 BENI AZIENDALI

Tutti i beni materiali di cui le singole società hanno la proprietà, il possesso o i diritti di utilizzo e che sono messi a disposizione dei dipendenti per l'esercizio della propria attività lavorativa (a titolo esemplificativo: strumenti hardware, licenze software, posta elettronica, apparecchiature telefoniche, autoveicoli, macchinari, impianti, ecc.) costituiscono patrimonio aziendale e come tali:

- ✚ possono essere utilizzati da dipendenti e collaboratori solo se espressamente autorizzati;
- ✚ devono essere utilizzati correttamente ed esclusivamente per le finalità per cui sono stati realizzati;
- ✚ se trasportati o trasferiti al di fuori, devono essere correttamente custoditi al fine di evitare furti, perdite e/o danni derivanti da negligenza, imperizia, ecc.

I beni di proprietà aziendale, salvo deroga espressa, devono essere utilizzati esclusivamente per finalità lavorative e non personali, con assoluto divieto di:

- ✚ utilizzo per trarne beneficio e/o profitto per sé o per terzi;
- ✚ utilizzo per finalità di svago e non professionali, specie se possono creare pregiudizio al decoro e all'etica della società e dei suoi dipendenti.

5.4.2 PROPRIETÀ INTELLETTUALE

La Proprietà Intellettuale esclusiva sulla quale le singole società hanno ogni più ampia facoltà di utilizzo, si compone di ogni informazione tecnica, know-how, brevetto, marchio, scritto e quant'altro realizzato dalla stessa e/o dai suoi dipendenti nell'ambito della propria attività professionale in azienda o per l'azienda.

Le singole società possono porre in essere ogni opportuna iniziativa, nel rispetto di quanto previsto in materia dai diversi ordinamenti, atta a preservare la Proprietà Intellettuale e per verificare che dipendenti e collaboratori non compiano atti tesi a violare o ledere in qualunque modo i diritti derivanti dalla Proprietà Intellettuale stessa.

6. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice Etico devono considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti delle normative applicabili.

La violazione dei principi e dei contenuti ivi presentati potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti. Potrà inoltre costituire base per l'applicazione del sistema sanzionatorio espressamente previsto dal D. Lgs n. 231/01.

In ragione della loro valenza disciplinare, il Codice Etico ed in generale il Modello Organizzativo nella sua interezza, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, vanno espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale o comunque formalmente dichiarati vincolanti per tutti i destinatari del Modello, nonché esposti, così come previsto dall'art. 7, co. 1, L. n. 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti", evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni.

Il mancato rispetto del Codice Etico, infatti, obbliga alla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio. In relazione alla tipologia di sanzioni irrogabili si rimanda a quanto espressamente previsto e trattato al paragrafo 8 del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di **Aktid Italia & Italproget**.



VALORI INTERNI DI RIFERIMENTO	SIGNIFICATO DEL VALORE (COMPORTAMENTO ATTESO)	
	IN POSITIVO	IN NEGATIVO
Determinazione e convinzione	Essere di stimolo e di esempio nel sostenere la missione/visione aziendale anche di fronte a difficoltà.	Accettare compromessi per quieto vivere e/o menefreghismo.
Rispetto e fiducia	Tenere in considerazione le diversità di opinioni e di carattere, porsi sempre sullo stesso piano a livello umano. L'unica differenza sta nelle diverse responsabilità.	Ritenere di saperne sempre di più degli altri.
Trasparenza e onestà	Parlare chiaro e senza sotterfugi con le persone, non delle persone.	Fare il contrario di ciò che si afferma.
Propensione al miglioramento continuo	Trovare nuovi stimoli dai risultati raggiunti e dal confronto con i colleghi.	Limitarsi al fare il "dovuto".
Affidabilità e coerenza	Mantenere gli impegni presi anche quando ci costano.	Non rispettare gli impegni presi.
Impegno e dedizione	Fare il proprio dovere con il cuore, spendendosi liberamente.	Concentrarsi solo sul proprio compito
Semplicità e concretezza	Pensare, essere semplici, mirare all'essenza e ai risultati.	Orientarsi al compito e non al risultato.
Gusto per la sfida	Scommettere che persone normali, insieme, possono fare cose eccezionali.	Dire "impossibile" prima ancora di averci pensato.
Assunzione di responsabilità	Colmare con l'iniziativa personale le carenze e/o disfunzioni aziendali.	Non fare niente, attenersi strettamente al proprio compito.
Uguaglianza	Rispettare ogni tipo di diversità (es. religiosa, razziale, etnica, linguistica, sessuale, ecc) la dignità umana in ogni suo aspetto e garantire pari diritti e opportunità.	Discriminazione, istigazione e incitamento al razzismo.

Data 08/07/2025

Per presa visione ed accettazione

Aktid Italia S.r.l.
Sede legale: Via della Moscova, 18 Milano
Sede Operativa: S.P. 4 del Bidente, 16 N
47014 Meldola (FC)
P.I. e C.F. 13087880962