

## Codice di Condotta

### Indice

1. **Obbiettivi**
2. **Conformità a Norme e Regolamenti**
3. **Condotta Etica**
4. **Corruzione**
5. **Riciclaggio di Denaro**
6. **Concorrenza Leale**
7. **Equa Occupazione e Interazione Sociale**
8. **Conflitto di Interessi**
9. **Protezione Ambientale**
10. **Materie Prime e Interessi Etici**
11. **Risorse del Gruppo e Informazioni Riservate**
12. **Organizzazione**
13. **Formazione**
14. **Partner Commerciali**

#### **1) OBIETTIVI**

Questo Codice di Condotta imposta standard generali in termini di conformità e di condotta etica all' interno di Aqseptence Group (segue *Gruppo*). Stabilisce inoltre i principi commerciali generali, descrive i nostri valori portanti, identifica e conferma gli obbiettivi per i quali lavoriamo: il bene dell'azienda, dei dipendenti, dei portatori di valore e i nostri partner commerciali.

Il Codice di Condotta deve essere rispettato dal consiglio di amministrazione, manager, dirigenti e da tutti i dipendenti del Gruppo in tutte le loro attività.

#### **2) CONFORMITA A NORME E REGOLAMENTI**

Le violazioni della legge possono essere soggette a multe elevate che possono comportare il blocco dei rapporti con enti pubblici e privati e ulteriori sanzioni imposte dalle Autorità. Possono condannarci a richieste di risarcimento danni, per non parlare del danno causato alla nostra reputazione. I dipendenti che non rispettano le norme e altre normative vincolanti possono essere personalmente soggetti a procedimenti penali, richieste di risarcimento danni e procedure disciplinari.

Ci aspettiamo che tutti i dipendenti rispettino rigorosamente la legge, normative vincolanti e le nostre linee guida interne in tutte le loro attività per il Gruppo. Le violazioni non saranno tollerate.

### **3) CONDOTTA ETICA**

Responsabilità significa molto di più del semplice rispetto delle norme di legge. Ci aspettiamo che i nostri dipendenti possiedano valori e principi etici universalmente riconosciuti, come integrità, onestà e rispetto della dignità umana. Non è tollerata la discriminazione basata su: religione, ideologia, identità di genere, razza, origine, sesso, orientamento sessuale, disabilità, età, stato civile, stato familiare e etnia.

I supervisori devono agire come modelli di ruolo e ogni dipendente che interagisce con partner esterni è responsabile come rappresentante del Gruppo.

Condotta etica significa anche identificare e rispettare lo spirito dei nostri requisiti interni astenendosi anche da qualsiasi tentativo di aggirarli attraverso scappatoie. Ci aspettiamo che i nostri dipendenti prestino attenzione ad eventuali lacune che devono essere immediatamente risolte.

### **4) CORRUZIONE**

Non tolleriamo la corruzione, come indicato dai trattati della Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione nel 2003 influenzare le decisioni concedendo benefici di qualsiasi tipo è proibito dalla legge. Questo vale per i rapporti con i pubblici funzionari e con dipendenti di altre società ed istituzioni. Ci impegniamo a combattere la corruzione e prevenire anche la minima forma di comportamenti corruttivi garantendo trasparenza nelle nostre attività e pratiche commerciali.

Agiamo in modo deciso ovunque vi sia il sospetto di corruzione.

Per il Gruppo e tutte le sue affiliate sono molto importanti i buoni rapporti con i nostri clienti, fornitori, subappaltatori e altri partner commerciali, tali contatti a volte comportano regali, ospitalità e altri benefici. Tuttavia, al fine di evitare qualsiasi parvenza di corruzione, i benefici personali possono essere concessi e accettati solo quando sono appropriati e soggetti a un processo trasparente al fine di evitare qualsiasi sospetto di indebita influenza.

I regolamenti che si applicano a qualsiasi rapporto con funzionari pubblici e persone che ricoprono posizioni simili sono particolarmente severi. Oltre a rispettare le leggi Nazionali e Internazionali contro la corruzione, prima di concedere qualsiasi beneficio ad un pubblico ufficiale o una persona che detiene una posizione simile, ci si deve assicurare che, accettando tale vantaggio, essi non agiranno violando le norme che regolano la loro condotta.

Ai dipendenti non è consentito accettare sconti, tariffe speciali o altri privilegi che potrebbero essere concessi grazie alla loro appartenenza al Gruppo, se tali privilegi possono influenzare le loro decisioni professionali.

## **5) RICICLAGGIO DI DENARO**

Ci impegniamo a combattere il riciclaggio di denaro e abbiamo adottato opportune misure a tale scopo .

I dipendenti devono garantire che in tutte le loro attività e nei rapporti commerciali, agiscano nel rispetto delle normative locali, leggi e regolamenti Nazionali e Internazionali contro il riciclaggio di denaro.

## **6) CONCORRENZA LEALE**

Ci impegniamo a garantire che tutta la concorrenza sia giusta. I nostri clienti ci scelgono per l'alta qualità del nostro lavoro a prezzi competitivi. Ci rifiutiamo di essere parte di qualsiasi accordo di limitazione della concorrenza (ad es. ripartizione del mercato o allocazione dei clienti, fissazione dei prezzi, scambio di informazioni pertinenti alla concorrenza, abuso del dominio del mercato) e agiamo in conformità con la concorrenza Nazionale ed Internazionale.

## **7) EQUA OCCUPAZIONE E INTERAZIONE SOCIALE**

Combattiamo tutte le forme di lavoro illegale e sfruttamento dei dipendenti. L'occupazione illegale mina il mercato del lavoro e il sistema di sicurezza sociale della nostra società. Mette a repentaglio il lavoro legale e impedisce la creazione di nuovi posti di lavoro. Il lavoro minorile e lo sfruttamento dei dipendenti non possono in alcun modo essere conciliati con i nostri valori etici. Pertanto, ci rifiutiamo di assumere o far lavorare chiunque contro la sua volontà. Non impiegheremo persone di età inferiore ai 15 anni, purché i requisiti di legge locali non specifichino un limite di età superiore e purché non siano consentite eccezioni. Forniamo una remunerazione equa, garantiamo la legge applicabile al salario minimo, rispettiamo il numero massimo di ore lavorative stabilito dalle leggi e riconosciamo, per quanto legalmente possibile, il diritto alla libera associazione sindacale dei dipendenti.

Ci impegniamo ad allinearci ai principi del rispetto reciproco in modo leale. Tutti i dipendenti hanno pari opportunità quando vengono assunti e nel percorso di crescita della loro carriera all'interno del Gruppo. È vietata la discriminazione di qualsiasi forma. In particolare, nessuno può essere molestato o posto in svantaggio a causa di provenienza, genere, orientamento sessuale, credenza religiosa, etnia, disabilità o età.

Ci aspettiamo che tutti i nostri dipendenti contribuiscano a un ambiente di lavoro produttivo. I dipendenti sono incoraggiati a segnalare tutti gli episodi che creano un ostile ambiente e dovrebbero farlo senza timore di azioni di ritorsione di qualsiasi tipo da parte dell'azienda.

## **8) CONFLITTO DI INTERESSI**

Tutti i dipendenti beneficiano del successo della nostra Azienda tuttavia, il successo è possibile solo se ogni dipendente agisce nei migliori interessi del Gruppo. Nessuno può perseguire interessi privati a scapito del gruppo. Quando si selezionano i partner commerciali, i dipendenti devono farlo applicando il principio della libera concorrenza ad ogni transazione e devono astenersi dal dare un trattamento preferenziale o prezzi vantaggiosi agli addetti ai lavori/contatti personali.

Le parti interessate devono rivelare eventuali conflitti di interesse ai loro supervisor e devono sottoporle a revisione critica.

## **9) PROTEZIONE AMBIENTALE**

Soddisfiamo i requisiti e gli standard di protezione ambientale che incidono sulle nostre operazioni e azioni in modo ecologicamente consapevole in tutti i luoghi in cui siamo operativi. Abbiamo intenzione di minimizzare l'inquinamento ambientale e apportare continui miglioramenti alla protezione dell'ambiente.

Ci aspettiamo che tutti i dipendenti rispettino rigorosamente le normative ambientali e sono tenuti a segnalarne qualsiasi violazione.

## **10) MATERIE PRIME E INTERESSI ETICI**

Facciamo ogni sforzo appropriato e ragionevole per evitare l'uso di materie prime che possano finanziare direttamente o indirettamente gruppi armati che violano i diritti umani.

Tutti i dipendenti sono incoraggiati a segnalare eventuali dubbi sull'origine delle materie prime.

## **11) RISORSE DEL GRUPPO E INFORMAZIONI RISERVATE**

Gli asset posseduti dalla società vanno a beneficio dell'intero Gruppo. Devono essere protetti contro gli abusi e usi impropri indipendentemente dal fatto che l'abuso possa far ottenere benefici personali o per fornire tali vantaggi a terzi. Ci aspettiamo che tutti i dipendenti esercitino responsabilità nell'uso degli asset aziendali.

Allo stesso modo, la gestione di informazioni riservate richiede cura e buon senso da parte dei dipendenti. Tali dati non devono essere utilizzati in modo improprio per fini personali, né tali dati possono essere inoltrati a terze parti. I dati personali di qualsiasi tipo devono essere protetti con cura da accessi e abusi da parte di soggetti non autorizzati, anche all'interno del Gruppo.

## **12) ORGANIZZAZIONE**

La conformità è un obbligo che l'intera organizzazione del Gruppo deve rispettare di conseguenza, oltre ad agire come modelli, i supervisor hanno il compito di garantire che tutti i dipendenti siano a conoscenza del presente Codice di condotta e delle linee guida correlate.

Il Gruppo ha nominato un Chief Compliance Officer e dei Compliance Officer a supporto di tutte le attività e dei processi rilevanti per il Gruppo in termini di conformità. Ciò include l'implementazione di requisiti interni e linee guida, creazione di programmi di formazione, nonché revisione e valutazione dei singoli casi di non conformità non appena si presentino.

Se vi sono indicazioni che qualcuno all'interno del Gruppo abbia violato il presente Codice di condotta e/o le relative linee guida, ci aspettiamo che tutti i dipendenti segnalino tale violazione al proprio supervisore o alla direzione responsabile o a un responsabile della conformità. Il Chief Compliance Officer e i Compliance Officer sono disponibili in qualsiasi momento per domande o per denunciare una cattiva condotta (che può anche essere presentata in forma anonima).

Nessun dipendente segnalando violazioni (presunte) del Codice di condotta o delle relative linee guida in buona fede deve temere ripercussioni per aver presentato una relazione del genere.

## **13) FORMAZIONE**

Programmi di formazione ed eventi informativi forniranno le conoscenze necessarie in merito al contenuto di questo Codice di condotta e linee guida correlate.

## **14) PARTNER COMMERCIALI**

### Generale

In generale il Gruppo si aspetta che i suoi partner commerciali agiscano con integrità e rispettino la legge. Nei nostri rapporti commerciali con fornitori, fornitori di servizi, subappaltatori, distributori, agenti e partner in joint venture, lavoreremo per aderire agli standard in vigore nella nostra azienda.

Qualsiasi implementazione di terze parti deve essere in linea con: le leggi, i regolamenti e i requisiti interni del Gruppo.

Qualsiasi atto illegale da parte di terzi può offuscare la nostra reputazione e il nostro buon nome. Quando si seleziona un partner commerciale, la sua integrità e reputazione devono essere prese in considerazione. Dobbiamo garantire non solo che la nostra condotta sia conforme ai requisiti legali, dobbiamo anche fare lo stesso per quanto riguarda la condotta di terzi che lavorano con noi.

Il Chief Compliance Officer e i Compliance Officer del Gruppo possono essere consultati e fornire supporto nella valutazione di partner commerciali.

Facciamo ogni sforzo appropriato e ragionevole per attuare e applicare i principi e i valori descritti nel presente Codice di condotta sia ora che in futuro. I partner contrattuali saranno informati sulle misure di base con lo scopo di una cooperazione reciproca, affinché tali misure vengano rispettate. Non esiste alcun diritto di diffondere informazioni riservate o segreti commerciali relativi alla concorrenza o qualsiasi altra informazione che necessita di protezione.

### Agenti

Tutti i contratti conclusi con agenti di vendita e agenti di progetto devono essere approvati dai manager della rispettiva società, affiliata o divisione e devono essere esaminati dal Compliance Officer incaricato.

I contratti con gli agenti saranno approvati solo se sono soddisfatti i seguenti requisiti:

- L'agente è stato sottoposto a un controllo di conformità da parte del Compliance Officer.
- Il contratto con l'agente è stato concluso per iscritto.
- I servizi forniti sono descritti nel contratto in modo chiaro e l'agente fornisce regolarmente prove che tali servizi sono stati forniti (ad es. rapporti mensili di attività).
- L'agente ha le competenze e le conoscenze sufficienti richieste per i servizi contrattuali forniti.
- L'agente non lavora, né direttamente né indirettamente per il potenziale cliente, né l'agente è soggetto ad altri conflitti di interesse.
- La remunerazione concordata all'agente è adeguata e proporzionata ai servizi e contributi svolti.
- Eventuali premi devono essere pagati a un agente solo se le attività dell'agente hanno effettivamente contribuito al contratto che si va siglando. Il pagamento deve essere attivato solo dopo l'aggiudicazione del contratto da parte del cliente e la ricezione del pagamento del cliente (in caso di pagamento rateale, i pagamenti all'agente devono essere rateizzati).
- Tutti i pagamenti effettuati a un agente devono essere trasferiti su un conto tenuto presso una banca nel paese in cui l'agente ha sede legale. Questo conto deve essere identificato nel contratto. I pagamenti in contanti o con assegno sono vietati.
- L'agente è tenuto ad agire in conformità con la legge e non può effettuare pagamenti inammissibili a terzi in relazione alle sue attività ("clausola anticorruzione").

Eventuali contratti con agenti che si discostano dai requisiti sopra descritti possono essere conclusi solo dopo che sono stati approvati dal Compliance Officer.