



CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO

EX D.Lgs 231/2001

TECH POL srl

Zona Ind.le PIP loc. Sant'Amico

Morro D'Alba(AN)

VERSIONE	DATA EMISSIONE	COMMENTO	APPROVAZIONE
00	02/01/2017	Prima Adozione	Consiglio di Amministrazione
01	18/12/2019	Revisione	Consiglio di Amministrazione
02	13/08/2021	Revisione	Consiglio di Amministrazione
03	12/07/2024	Revisione	Consiglio di Amministrazione

Indice:

1. Premessa	p.4
2. Principi Generali.....	p.6
3. Destinatari del Codice.....	p.8
4. Obblighi dei destinatari.....	p.8
5. Valenza del Codice nei confronti di terzi.....	p.9
6. Valore contrattuale del Codice Etico.....	p.9
7. Principi Etici.....	p.9
8. Valore strategico delle risorse umane.....	p.9
9. La Qualità dei prodotti forniti e dei servizi erogati.....	p.9
10. La redditività.....	p.10
11. L'Integrità.....	p.10
12. L'imparzialità.. ..	p.10
13. Riservatezza e tutela della privacy	p.10
14. La responsabilità individuale	p.11
15. Trasparenza della contabilità.....	p.11
16. Norme e standard di comportamento etico nella conduzione delle attività aziendali	p.12
17. Relazione con i collaboratori esterni	p.13
18. Relazione con i partner e terzi.....	p.13
19. Rapporti con i Clienti.....	p.14
20. Rapporti con i fornitori.....	p.14
21. Rapporti con la concorrenza.....	p.14
22. Rapporti con i soggetti di vigilanza e controllo.....	p.14
23. Etica del lavoro, tutela e valorizzazione dei dipendenti.....	p.15
24. Tutela e dignità e dell'integrità del dipendente.....	p.15
25. Salute e sicurezza sul lavoro.....	p.16
26. Situazione di conflitto di interesse, concorrenza leale, antitrust e anticorruzione.....	p.17
27. Molestie sul luogo di lavoro.....	p.18
28. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti.....	p.18

29. Fumo.....	p.18
30. Utilizzo di beni aziendali.....	p.18
31. Antiriciclaggio.....	p.19
32. Controlli interni.....	p.19
33. Modalità di attuazione, controllo e sanzioni.....	p.19
33.1 L'Organismo di Vigilanza.....	p.19
33.2 Rispetto del codice e segnalazioni.....	p.20
33.3 Whistleblowing.....	p.20
33.4 Sistema disciplinare.....	p.21
34. Adozione del Codice Etico e revisione.....	p.21

1. Premessa

TECHPOL SRL attraverso il presente Codice dà evidenza della propria responsabilità etica e legale con principi che trovano applicazione a Dipendenti, Collaboratori, alla Direzione Aziendale e a clienti salvo quanto qui diversamente stabilito e nei limiti posti dalla legge o da contrattualistica, anche in materia giuslavoristica.

I valori guida di TECHPOL sono quelli di:

- centralità della persona, indipendentemente dal ruolo della stessa;
- innovazione, intesa come propensione dinamica al cambiamento nella ricerca di soluzioni avanzate ed efficaci;
- ascolto e confronto, perché il rapporto dialettico e la attenta valutazione delle considerazioni, anche critiche, è determinante per migliorarsi;
- equità e trasparenza, da cui non può prescindere un'azienda;
- soddisfazione del cliente, senza la quale non ci sono prospettive per l'Azienda, soprattutto nel mercato;
- motivazione delle risorse umane, che sono il fattore determinante per il successo di qualsiasi organizzazione;
- gestione per obiettivi, che è lo stesso motivo che ci ha portato a questo lavoro.

In relazione a detti valori e a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei proprietari e dell'attività dei propri dipendenti e collaboratori, l'Azienda è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

L'osservanza del presente Codice riveste significativa importanza per garantire il successo e lo sviluppo aziendale.

Il presente documento ufficiale esprime l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Azienda nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti ecc.).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

TECHPOL auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione del Codice e ne prescrive l'osservanza e l'applicazione da parte di ogni soggetto che operi per conto dell'Azienda o che venga in contatto con la stessa costituendo il principio ispiratore ed il fondamento di tutto quanto previsto nel Modello adottato ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01, che TECHPOL si impegna ad applicare, rafforzare e sviluppare continuamente.

La conseguenza è che eventuali comportamenti non conformi, anche se, per ipotesi, nell'intenzione di chi li pone in essere, finalizzati ad agevolare l'Azienda, non sono né consentiti né tollerati e sono da intendersi come attività commesse a danno dell'Azienda.

Esso è articolato in 5 punti:

- disposizioni generali, che definiscono i destinatari del Codice, gli obblighi aziendali e del suo personale, la valenza da attribuire al Codice nei confronti di terzi, il valore contrattuale del Codice;
- principi etici aziendali, che definiscono i valori di riferimento nelle attività;
- norme e standard di comportamento, che definiscono linee guida che devono orientare, sulla base dei principi etici e al di là della osservanza delle leggi, i comportamenti di tutto il personale, con particolare riguardo a coloro che hanno responsabilità direttive e di controllo;
- etica del lavoro e tutela e valorizzazione dei collaboratori, in cui si effettua un focus sui collaboratori quale risorsa fondamentale per la gestione aziendale;
- procedure di attuazione e controllo, che descrivono i meccanismi e gli organi predisposti per attuare, monitorare e diffondere il rispetto e la conformità al Codice e a garantirne il costante aggiornamento;

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i dipendenti, collaboratori e Clienti e, in considerazione del volume dei suoi contenuti, è consultabile nel sito internet www.tech-pol.com, da cui è liberamente scaricabile.

L'osservanza del presente Codice costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della TECHPOL, anche ai sensi e per gli effetti ex art. 2104 C.C.1 e la sua violazione può costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare e, se del caso, può comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti alla TECHPOL da tale violazione, in conformità alla vigente normativa ed ai contratti collettivi di volta in volta applicabili.

Il Codice è soggetto a revisione periodica da parte del Consiglio di Amministrazione e da parte dell'Organismo di vigilanza istituito presso TECHPOL ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001

L'attività di revisione terrà conto dei contributi ricevuti dai "destinatari" del presente Codice, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi nazionali ed internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

2. Principi generali

Nello svolgimento della propria attività, TECHPOL si ispira al rispetto della legge e delle normative dell'ordinamento giuridico e così tutti i dipendenti devono fare altrettanto oltre a seguire la policy aziendale per cui violazioni della legge vanno evitate in ogni circostanza.

Sul punto, particolare attenzione è stata dedicata al rispetto del D.Lgs. 231/2001, in conformità al quale la TECHPOL ha adottato il proprio Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo per la gestione delle proprie attività aziendali nel cui rispetto sono stati adottati i protocolli di prevenzione alla commissione di reati i quali, a titolo indicativo e non esaustivo, hanno avuto ad oggetto anche le seguenti aree di tutela:

- Corruzione e concussione
- Privacy e protezione dei dati
- Riservatezza e divulgazione di informazioni
- Tutela della proprietà intellettuale e diritto d'autore
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (orari di lavoro / lavoro a nero / molestie e non discriminazione sui luoghi di lavoro, lavoro minorile, giovani lavoratori, schiavitù, lavoro forzato e tratta degli esseri umani, etc..)
- Libertà di associazione e contrattazione collettiva
- Salari, stipendi e finge benefit
- Reclutamento etico
- Diritti delle donne e delle minoranze
- Responsabilità finanziaria e rispetto degli standard di redazione del bilancio
- Lotta alla contraffazione, delitti contro l'industria e il commercio e concorrenza leale
- Conflitti di interesse
- Lotta alla criminalità organizzata
- Tutela dell'ambiente (protezione dell'aria e del suolo dall'inquinamento; protezione dell'integrità delle foreste e delle fonti d'acqua)
- Lotta al razzismo ed alla xenofobia
- Controllo delle esportazioni e delle importazioni e pagamento dei relativi diritti doganali
- Responsabilità fiscale
- Whistleblowing: Segnalazione di irregolarità e protezione contro le ritorsioni

Nel caso in cui i richiamati protocolli di riferimento non dettagliano specifiche regole di tutela delle normative sopra richiamate, il presente Codice Etico e il correlato Codice di Condotta Etica dei fornitori costituisce per la Società lo strumento di gestione delle stesse normativa, anche in funzione del controllo e monitoraggio delle stesse da parte dei propri fornitori. TECHPOL conduce la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo la corruzione ed ogni pratica illegale.

Nessun comportamento contrario alla legislazione vigente, al presente Codice Etico o alle normative interne, posto in essere dagli organi di governo societario, dalla direzione aziendale ed - in generale - da tutti i dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle mansioni o degli incarichi affidati, anche se motivato dal perseguimento di un interesse dell'Azienda, può considerarsi giustificato. Il suo verificarsi comporta l'adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti dei responsabili.

L'Azienda considera di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni da parte dei dipendenti e dei collaboratori secondo diligenza, competenza, professionalità ed efficienza anche al fine di fornire ai Clienti ed ai soggetti con i quali si trova ad avere rapporti derivanti dallo

svolgimento della propria attività, prestazioni di elevato livello qualitativo tali da assicurare la regolarità e la continuità del servizio.

TECHPOL considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nell'ambito di ogni relazione sia interna sia esterna e considera l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, valori da tutelare.

L'Azienda considera la propria immagine e la propria reputazione valori che, in quanto patrimonio comune, devono essere tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente Codice.

Tutti coloro che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con TECHPOL Srl hanno il dovere di tenere e far tenere ai propri collaboratori ed ai propri interlocutori un comportamento conforme ai generali principi di assoluta onestà, lealtà, buona fede, correttezza e diligenza, oltre che agli specifici obblighi che possano derivare dalla deontologia e, comunque, da quei principi ritenuti dovuti in virtù del contesto e delle finalità della propria missione.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice e nel Modello.

L'Azienda non instaura né prosegue rapporti d'affari con chiunque si rifiuti espressamente di rispettare i principi del Codice.

TECHPOL è impegnata, nei confronti di tutti coloro che sono coinvolti nell'applicazione del presente Codice a:

- assicurarne la tempestiva diffusione, sia rendendolo disponibile a tutti, sia attuando adeguati programmi di formazione;
- garantire che tutti gli aggiornamenti e le modifiche siano tempestivamente portati a conoscenza di tutti i Destinatari del Codice;
- predisporre appropriati strumenti di supporto per fornire chiarimenti in merito all'interpretazione ed attuazione delle disposizioni del Codice;
- adottare adeguate procedure per la segnalazione, l'investigazione ed il trattamento di eventuali violazioni;
- garantire che coloro i quali segnalino le violazioni del Codice non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione;
- verificare periodicamente il rispetto e l'osservanza del Codice; Il Codice costituisce parte integrante del rapporto di lavoro ed esprime il contenuto essenziale del vincolo fiduciario tra Azienda e Collaboratori.

Tutti gli amministratori, i dipendenti ed i Collaboratori si impegnano a:

- agire e comportarsi in linea con quanto indicato nel Codice;
- segnalare tutte le violazioni del Codice non appena ne vengano a conoscenza;
- cooperare nella definizione e nel rispetto delle procedure interne, predisposte per dare attuazione al Codice;

- consultare il proprio responsabile, o gli organismi preposti, in relazione alle parti del Codice sulle quali necessitano di interpretazioni o di orientamento.

3. Destinatari del codice

Le norme del Codice Etico si applicano senza eccezione agli amministratori ed ai dipendenti di TECHPOL ed a tutti i soggetti che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi istaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione, cooperando allo svolgimento della sua attività ed al perseguimento dei suoi fini.

I principi del Codice Etico devono ispirare i componenti del Consiglio di Amministrazione in qualsiasi decisione od azione relativa alla gestione aziendale; del pari i dirigenti, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, anche al fine di rappresentare un modello di riferimento per i dipendenti e i collaboratori.

4. Obblighi dei destinatari

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai "destinatari" del presente Codice nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto. I

“destinatari” si impegnano a collaborare attivamente alle attività di verifica – interne ed esterne – secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascun “destinatario” deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio e l'immagine dell'Azienda.

Tutti i coordinatori e i dirigenti devono guadagnarsi il rispetto adottando un comportamento personale esemplare, dimostrando efficienza, lealtà e competenza, promuovendolo attraverso la propria posizione in seno all'azienda e con la formazione fissando i propri obiettivi in maniera chiara e ambiziosa e dando l'esempio.

Tutti i responsabili dovranno dimostrarsi disponibili nei confronti dei propri collaboratori che desiderano sottoporre alla loro attenzione preoccupazioni in materia di regole aziendali, rivolgere quesiti o discutere di questioni professionali o personali.

I dipendenti di TECHPOL, oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, correttezza ed esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle dell'Azienda, rispettare le regole aziendali ed attenersi ai precetti del Codice.

I “destinatari” devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli dell'Azienda o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse della stessa.

I dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con TECHPOL, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni ed ai principi del Codice Etico, non assumendo iniziative in contrasto con il Codice medesimo.

5. Valenza nel codice nei confronti di terzi

Nei confronti di terzi, tutto il personale aziendale, in ragione delle responsabilità assegnate, provvederà a:

- dare adeguata informazione circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- attuare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di adeguarsi alle norme del Codice.

6. Valore contrattuale del codice etico

L'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, per i lavoratori dipendenti e dai regolamenti contrattuali, per i collaboratori non subordinati.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

7. Principi etici

Nei rapporti con i terzi TECHPOL si ispira a principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza. I dipendenti dell'Azienda ed i collaboratori esterni dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse dell'Azienda, indipendentemente dalla competitività del mercato e dall'importanza dell'affare trattato.

Sono esplicitamente proibite tutte le pratiche di corruzione, frode, truffa, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni (dirette e/o attraverso terzi) di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.

8. Valore strategico delle risorse umane

Le risorse umane sono il grande patrimonio di TECHPOL. Ne costituiscono la forza, l'efficacia, l'intelligenza, la reputazione e una garanzia per l'avvenire.

Solo con il loro pieno coinvolgimento ad ogni livello, nel lavoro di squadra, nella condivisione degli obiettivi, nonché nella loro tutela e promozione, l'Azienda può assolvere alla sua missione.

9. La Qualità dei prodotti forniti e dei servizi erogati

TECHPOL orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti, garantendo che i prodotti forniti e i servizi erogati siano sempre all'altezza delle migliori innovazioni esistenti ed assicurino il massimo grado di efficacia e di qualità.

10. La redditività

La redditività è un valore necessario ed essenziale per garantire autosufficienza, sviluppo e crescita. Questa rappresenta non solo un indicatore della qualità del lavoro svolto e un indice della soddisfazione dei clienti, ma anche la misura della capacità aziendale di operare secondo principi di efficienza ed efficacia.

In ogni caso, il valore della redditività non deve in alcun modo indurre il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni ed i partners commerciali alla violazione dei principi etici contenuti nel Codice per ottenere risultati economici positivi.

11. L'integrità

L'integrità è un elemento importante del patrimonio aziendale ed è una forte garanzia dell'impegno civile dell'impresa nei confronti di tutte le persone che in essa lavorano, di tutti i fornitori, di tutti i suoi Clienti e di tutti i suoi stakeholders in generale.

Il rispetto di tale principio si ottiene applicando la legge e rispettando le regole dell'integrità morale in ogni settore di attività ed in ogni circostanza.

TECHPOL non tollera violazioni a questo principio e disincentiva in ogni modo tutte le pratiche di corruzione.

Gli amministratori e tutto il personale aziendale nell'esercizio delle proprie funzioni – ai diversi livelli di responsabilità - non devono assumere decisioni o svolgere attività in conflitto con gli interessi dell'Azienda o incompatibili con i doveri di ufficio.

Le situazioni in contrasto con questa norma devono essere immediatamente comunicate ai propri eventuali Responsabili o al Gestore delle Segnalazioni *pro tempore* nominato dalla Società nel rispetto della PROCEDURA WHISTLEBLOWING adottata dalla Società e pubblicata sul proprio sito internet o allo stesso Organismo di Vigilanza nel rispetto di quanto stabilito nel PROTOCOLLO 03 – “Flussi informativi, Flussi informativi occasionali (cd. “ad evento”) e Segnalazioni ordinarie all'OdV.”^[VAI]

In particolare il management, il personale dipendente ed i collaboratori aziendali devono evitare conflitti di interesse tra eventuali attività economiche personali e familiari e le mansioni che svolgono all'interno della struttura di appartenenza.

12. L'imparzialità

Nelle relazioni con i suoi stakeholders, l'Azienda evita ogni discriminazione fondata su età, sesso, sessualità, salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, inoltre non tiene conto di raccomandazioni o suggerimenti di provenienza esterna o interna ed assicura imparzialità ed equità nel rispetto delle regole legali e contrattuali e dei principi sanciti nel presente Codice.

Ogni tentativo di contravvenzione a questa regola deve essere comunicato alle strutture aziendali competenti che, ove necessario, provvedono ad effettuare le opportune comunicazioni alla Direzione aziendale o al Gestore delle Segnalazioni *pro tempore* nominato dalla Società nel rispetto della PROCEDURA WHISTLEBLOWING adottata dalla Società e pubblicata sul proprio sito internet o allo stesso Organismo di Vigilanza nel rispetto di quanto stabilito nel PROTOCOLLO 03 – “Flussi informativi, Flussi informativi occasionali (cd. “ad evento”) e Segnalazioni ordinarie all'OdV.

13. Riservatezza e tutela della privacy

La riservatezza è uno dei valori fondamentali da rispettare nella concreta operatività aziendale, in quanto contribuisce alla reputazione dell'Azienda stessa.

Tutto il personale, di ogni ordine e grado, ed i collaboratori esterni sono tenuti al rispetto di tale principio anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. In particolare il management, il personale dipendente ed i collaboratori esterni devono garantire la riservatezza su informazioni, documenti e dati di cui sono venuti a conoscenza nel corso della propria attività lavorativa e che sono considerati come appartenenti a TECHPOL e, come tali, non possono essere utilizzati, comunicati o diffusi senza specifica autorizzazione.

L'obbligo di riservatezza sulle informazioni confidenziali acquisite è imposto anche ai soggetti con cui l'Azienda intrattenga rapporti contrattuali o di altro genere, mediante specifiche clausole contrattuali o mediante la richiesta di sottoscrizione di patti di riservatezza.

Fermo restando il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ogni "destinatario" dovrà:

- acquisire e trattare solo i dati necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione delle funzioni competenti e comunque dopo averne verificato la divulgabilità;
- associare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato ad avervi accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero.

TECHPOL si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

14. La responsabilità individuale

La qualità e la forza dell'Azienda sono il risultato dell'azione di tutto il suo personale.

Ognuno è responsabile delle azioni poste in essere nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Inoltre, per coloro che svolgono funzioni direttive si aggiunge anche la responsabilità di sorvegliare l'attività svolta dal personale soggetto alla loro direzione e controllo.

15. Trasparenza della contabilità

TECHPOL è consapevole dell'importanza della trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili e si adopera per disporre di un sistema amministrativo-contabile affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e nel fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa, nonché di frodi a danno dell'Azienda.

Le rilevazioni contabili ed i documenti che da essa derivano devono:

- essere basati su informazioni precise, esaurienti e verificabili;
- riflettere la natura dell'operazione cui fanno riferimento nel rispetto dei vincoli esterni (norme di legge e principi contabili), nonché delle politiche, dei piani, dei regolamenti e delle procedure interne;
- essere corredati della relativa documentazione di supporto necessaria a consentire analisi e verifiche obiettive.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione dell'Azienda, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile e legittima.

Le rilevazioni contabili devono consentire di:

- produrre situazioni economiche, patrimoniali e finanziarie accurate e tempestive;
- fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, frodi e rischi di natura finanziaria e operativa;
- effettuare controlli che permettano ragionevolmente di garantire la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite.

Tutti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente, in modo che il sistema amministrativo contabile possa conseguire tutte le finalità sopra descritte.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità, ossia chi autorizza, effettua, registra, verifica l'operazione stessa;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni "destinatario" far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad agire con trasparenza verso il collegio sindacale e l'organo incaricato della revisione contabile, oltre a prestare a questi la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e controllo.

Qualora essi venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore o alla funzione competente.

16. Norme e standard di comportamento etico nella conduzione delle attività aziendali

TECHPOL struttura e sviluppa la propria attività imprenditoriale applicando i principi etici identificati in questo Codice e richiedendo ai propri "destinatari" di adeguare i propri comportamenti a tale impostazione in qualsiasi circostanza.

17. Relazione con i collaboratori esterni

L'Azienda procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio.

Ai collaboratori esterni (consulenti, studi professionali, intermediari, ecc.) è richiesto di osservare i principi contenuti nel presente Codice.

Gli amministratori e tutti i dipendenti di TECHPOL, in relazione alle proprie mansioni, devono:

- valutare attentamente l'opportunità di avvalersi di collaboratori esterni;
- selezionare solo controparti di adeguata qualificazione professionale e reputazione;
- ottenere dal collaboratore esterno l'assicurazione di un costante soddisfacimento del più conveniente rapporto tra livello di prestazione, qualità, costo e tempi;
- operare nell'ambito delle leggi e normative vigenti;
- richiedere ai collaboratori esterni di attenersi ai principi del presente Codice e includere nei contratti l'obbligazione espressa di attenersi;
- segnalare tempestivamente al proprio superiore o alla funzione competente qualsiasi comportamento del collaboratore esterno che appaia contrario ai principi etici del Codice.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

18. Relazioni con i partner e terzi

TECHPOL può intraprendere iniziative imprenditoriali congiuntamente ad altri soggetti nei limiti di quanto previsto dallo Statuto sociale.

E' obiettivo di TECHPOL condurre affari esclusivamente con clienti, consulenti e controparti commerciali di buona reputazione che sono impegnati in attività di business legali e le cui capacità finanziarie siano di provenienza lecita.

TECHPOL osserva le leggi e le regolamentazioni in materia di controllo delle esportazioni, importazioni ed in materia doganale.

Nello sviluppo di queste iniziative tutti gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori devono:

- instaurare rapporti con partner o altri soci che si ispirino a principi etici comparabili o comunque compatibili con quelli di TECHPOL;
- assicurare che a nessun partner venga garantito un trattamento sproporzionalmente favorevole o sfavorevole rispetto alla sua contribuzione;
- assicurare la trasparenza degli accordi ed evitare la sottoscrizione di patti o accordi segreti contrari alla vigente normativa;
- mantenere con i partner rapporti franchi, aperti e collaborativi;
- segnalare tempestivamente al proprio superiore o alla funzione competente qualsiasi comportamento di un partner o di un socio che appaia contrario ai principi etici del Codice.

19. Rapporti con i Clienti

Nello svolgimento della propria attività e nella gestione delle relazioni con i clienti, l'Azienda si attiene scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice, ai contratti in essere ed alle procedure interne.

In particolare, è fatto obbligo di:

- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di qualità;

- fornire accurate, tempestive ed esaurienti informazioni circa i servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli.

20. Rapporti con i fornitori

Nei rapporti di fornitura di beni e di prestazione di servizi, l'Azienda opera nel rispetto della normativa, dei principi del presente Codice, dei contratti in essere e delle procedure aziendali. I dipendenti addetti alle relazioni con i fornitori e con i prestatori di servizi devono procedere alla selezione degli stessi ed alla gestione dei relativi rapporti secondo criteri di imparzialità e di correttezza, evitando situazioni di conflitto di interessi anche potenziale con i medesimi, segnalando alle funzioni preposte l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.

Nei rapporti di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi i "destinatari" delle norme del presente Codice sono tenuti a:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- non precludere ad alcuna azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- mantenere un dialogo aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

TECHPOL si aspetta che i propri fornitori condividano i valori TECHPOL e osservino tutte le leggi applicabili, nonché che agiscano in conformità ai principi similmente adottati da TECHPOL assumendosi le relative responsabilità nei confronti dei soggetti coinvolti e dell'ambiente quali a titolo esemplificativo proibendo la corruzione, rispettando i diritti umani fondamentali dei propri lavoratori, osservando le leggi sul divieto del lavoro minorile, assumendosi la responsabilità e sicurezza dei propri collaboratori ed assicurare la tutela ambientale in conformità alle norme e agli standard internazionali applicabili.

In particolare Techpol si aspetta il rispetto dei propri fornitori rispetto ai seguenti aspetti:

- Divieto del lavoro minorile e dei giovani lavoratori
- Salari e benefit giusti
- Orario di lavoro corretto
- Proibizione della schiavitù moderna, del lavoro forzato o obbligato e della tratta di esseri umani
- Libertà di associazione, incl. contrattazione collettiva
- Molestie e non discriminazione
- Salute e sicurezza
- Evitare la corruzione, l'estorsione e le concussioni
- Privacy e protezione dei dati
- Concorrenza leale e antitrust
- Conflitto di interessi
- Whistleblowing e protezione contro le ritorsioni
- Emissioni di gas serra, efficienza energetica ed energie rinnovabili
- Qualità e consumo dell'acqua
- Qualità dell'aria
- Gestione sostenibile delle risorse e riduzione dei rifiuti

- Gestione responsabile delle sostanze chimiche
- Reclutamento etico
- Diritti delle donne
- Diversità, equità e inclusione
- Diritti delle minoranze e delle popolazioni indigene
- Biodiversità Diritti alla terra, alle foreste e all'acqua e sfratti forzati
- Utilizzo di forze di sicurezza private o pubbliche
- Proprietà intellettuale
- Parti contraffatte
- Controlli sulle esportazioni e sanzioni economiche
- Decarbonizzazione
- Riutilizzo e riciclaggio
- Benessere degli animali
- Qualità del suolo
- Emissioni acustiche

Per quanto sopra, la Società, oltre ad aver adottato il presente Codice Etico, già vincolante per i fornitori nei suoi principi generali, ha ulteriormente esplicitato in un apposito “Codice di Condotta etica. Politiche di Sostenibilità”, vincolante per gli stessi fornitori, le regole applicative dei principi contenuti nel presente Codice Etico, con ciò disciplinando nel concreto le corrette modalità operative di attuazione dei principi etici qui espressi.

21. Rapporti con la concorrenza

L’Azienda riconosce l’importanza fondamentale di un mercato competitivo e rispetta rigorosamente le disposizioni di legge in materia di concorrenza e si astiene dal porre in essere comportamenti ingannevoli, collusivi e, più in generale, qualunque comportamento che possa integrare una forma di concorrenza sleale.

22. Rapporti con i soggetti di vigilanza e controllo

L’Azienda impronta i propri rapporti con i soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

L’Azienda si impegna a fornire tutte le informazioni richieste dai soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo, in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva. A tal fine, l’Azienda predispone ed attua le opportune procedure di comunicazione interna e di raccolta, elaborazione e trasmissione delle informazioni richieste da tali soggetti.

23. Etica del lavoro, tutela e valorizzazione dei dipendenti

L’Azienda provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i dipendenti e i collaboratori. Procedo all’individuazione ed alla selezione dei dipendenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio, nel pieno rispetto della normativa vigente e delle procedure interne.

TECHPOL richiede che i propri dipendenti conoscano ed osservino le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i

dipendenti neo-assunti, nonché presso i terzi interessati dall'applicazione dello stesso con i quali vengano in contatto per ragioni del loro Ufficio.

I dipendenti hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme del Codice Etico ed esigerne il rispetto;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori o al Gestore delle Segnalazioni *pro tempore* nominato dalla Società nel rispetto della PROCEDURA WHISTLEBLOWING adottata dalla Società e pubblicata sul proprio sito internet o allo stesso Organismo di Vigilanza nel rispetto di quanto stabilito nel PROTOCOLLO 03 – “Flussi informativi, Flussi informativi occasionali (cd. “ad evento”) e Segnalazioni ordinarie all’OdV, qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice Etico nonché qualsiasi richiesta di violare le norme che sia stata loro rivolta;
- collaborare per la verifica delle possibili violazioni con le strutture a ciò deputate.

Qualunque segnalazione infondata ed effettuata in mala fede al fine di arrecare danno a colleghi e/o collaboratori verrà considerata infrazione e sanzionata disciplinarmente.

L’Azienda pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane. A tal fine considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell’onestà e della correttezza di comportamento fondamentali privilegiati per l’adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

I dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all’interno dell’Azienda.

TECHPOL riconosce e rispetta il diritto dei dipendenti a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell’interesse dell’Azienda stessa, purché si tratti di attività consentite dalla legge e/o dal CCNL di settore, nonché compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti.

24. Tutela della dignità e dell’integrità del dipendente

TECHPOL riconosce che le risorse umane costituiscono un indispensabile elemento per l’esistenza, lo sviluppo ed il successo dell’impresa e che la motivazione e la professionalità del proprio personale sono un fattore essenziale per il mantenimento della competitività.

L’Azienda è pertanto impegnata a sviluppare le competenze e stimolare le capacità e le potenzialità dei propri dipendenti affinché trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi.

L’Azienda offre pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione in quanto la funzione competente seleziona, assume e gestisce i dipendenti in base a criteri di competenza e di merito, senza alcuna considerazione della razza, credo religioso, sesso, età, discendenza, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore.

I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto alla funzione del Personale e/o al proprio responsabile che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico.

L'Azienda ribadisce l'impegno a preservare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, collaboratori e consulenti.

Le funzioni competenti vigilano affinché l'ambiente di lavoro sia, oltre che adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale, privo di pregiudizi e che ogni individuo sia trattato con rispetto, senza alcuna intimidazione e nel rispetto della sua personalità morale, evitandone illeciti condizionamenti e indebiti disagi.

25. Salute e sicurezza sul lavoro

TECHPOL considera l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutti, da tutelare e da difendere. A tal fine l'Azienda, nell'ambito delle proprie attività, è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui opera, perseguendo l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei clienti e di ridurre l'impatto ambientale.

L'Azienda si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di ambiente, salute, sicurezza. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate in particolare alla promozione di prodotti e processi sempre più compatibili con l'ambiente e caratterizzati da una sempre maggiore attenzione alla sicurezza e alla salute degli operatori.

L'Azienda si impegna a diffondere una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di dipendenti e collaboratori i quali, nell'ambito delle proprie mansioni e funzioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori che TECHPOL si impegna ad adottare sono:

- valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- riduzione al minimo dei rischi e limitazione al minimo del numero dei lavoratori esposti al rischio;
- programmazione della prevenzione;
- rispetto dei principi di ergonomia nell'ambiente lavorativo;
- priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
- misure igieniche e controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;

- regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti;
- informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- istruzioni adeguate ai lavoratori.

26. Situazione di conflitto di interesse, concorrenza leale, antitrust e anticorruzione

Tutti i dipendenti devono assicurare che ogni decisione di business sia presa nell'interesse aziendale; essi quindi devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte in Azienda.

Qualora un dirigente, collaboratore o dipendente si trovi in una situazione che, anche potenzialmente, possa costituire o determinare un conflitto di interessi è tenuto a segnalare per iscritto tempestivamente al proprio superiore affinché ne sia valutata l'effettiva presenza e definito l'eventuale intervento; non possono essere condotte o svolte attività a favore di una impresa concorrente di TECHPOL o impegnarsi in qualsiasi attività concorrenziale anche collaterali.

In caso di attività collaterali retribuite il soggetto deve informare preventivamente il responsabile o in linea superiore e ottenere un'autorizzazione scritta. Occasionali attività o impegni sporadici non sono considerati attività collaterali. L'autorizzazione sarà rifiutata qualora il soggetto richiedente abbia rapporti con la società/soggetto terza/o durante lo svolgimento delle proprie funzioni per TECHPOL.

I dipendenti e collaboratori sono tenuti a rispettare la normativa in materia di concorrenza leale. Tra i comportamenti che possono costituire una violazione alla normativa antitrust:

- Discutere con i concorrenti di prezzi, produzione, capacità, vendite, offerte, profitti, margini di profitto, costi, metodi di distribuzione o di qualsiasi altro parametro che possa determinare o influenzare la condotta concorrenziale dell'Azienda allo scopo di indurre il concorrente ad allinearsi a tale condotta;

- Esercitare una qualche influenza sui prezzi di rivendita applicati ai clienti o tentare di imporre limitazioni all'esportazione o importazioni di beni forniti da TECHPOL.

Evitare infine di procurarsi informazioni sulla concorrenza ricorrendo a spionaggio industriale, corruzione, furto o intercettazioni elettroniche, o divulgare deliberatamente false informazioni su un concorrente o sui suoi prodotti/servizi.

TECHPOL è in competizione in modo leale sul mercato con la qualità ed il prezzo dei propri prodotti, non offrendo indebiti vantaggi a terzi. Qualsiasi offerta, promessa, concessione o donazione deve essere effettuata in conformità con le leggi applicabili e con la politica di TECHPOL e non deve ingenerare l'impressione di malafede o scorrettezza. Ciò significa che non può essere fatta alcuna offerta, promessa, concessione o donazione se essa può essere ragionevolmente intesa come un tentativo di influenzare in modo indebito un dipendente o come un atto di corruzione nei confronti di una controparte commerciale per la concessione ad TECHPOL di un vantaggio di affari.

27. Molestie sul luogo di lavoro

TECHPOL esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- la ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

L'Azienda previene, per quanto possibile, e comunque perseguita il mobbing e le molestie personali di ogni tipo e quindi anche sessuali.

28. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

L'Azienda richiede che ciascun "destinatario" contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro è fatto divieto:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

L'Azienda si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla legislazione vigente.

29. Fumo

Nel rispetto della vigente normativa è vietato fumare nei luoghi di lavoro e, secondo quanto stabilito dalle normative vigenti, l'Azienda individua i soggetti responsabili per il controllo e la richiesta di applicazione di sanzioni amministrative.

30. Utilizzo di beni aziendali

E' compito di ogni dipendente custodire con cura e rispetto i beni aziendali evitando usi impropri dei beni di cui dispone per ragioni d'ufficio.

Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà dell'azienda e fornite in dotazione al personale e ai collaboratori in ragione dei doveri dei propri Uffici.

In nessun caso è consentito raccogliere o trasmettere informazioni che promuovano o incitino all'odio razziale, all'esaltazione della violenza o altri atti criminosi, o che contengano materiale ritenuto offensivo dal punto di vista sessuale nell'ambito dell'ambiente culturale di riferimento.

Ai dipendenti e collaboratori non è consentito, senza la previa autorizzazione del proprio responsabile di linea superiore, comporre archivi, database, registrazioni video o audio, o riproduzioni utilizzando apparecchiature o strutture di TECHPOL, se non per scopi direttamente connessi all'attività aziendale.

31. Antiriciclaggio

TECHPOL e tutti i suoi collaboratori non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività delittuose in qualsivoglia forma o modo.

L'Azienda e tutti i suoi collaboratori devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti commerciali, fornitori e terzi in genere, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari. Devono inoltre osservare tutte le disposizioni previste in materia di contabilità, registrazione e reporting finanziario applicabili ai flussi monetari e ai pagamenti connessi con le altre transazioni e i contratti.

TECHPOL deve sempre ottemperare all'applicazione delle normative antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione competente.

32. Controlli interni

I "destinatari" devono essere consapevoli dell'esistenza di procedure di controllo e coscienti del contributo che queste danno al raggiungimento degli obiettivi aziendali e dell'efficienza. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'Azienda con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di creare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello operativo. Conseguentemente tutti i "destinatari", nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, attuazione e corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative loro affidate. Nell'ambito delle loro competenze, i responsabili di funzione sono tenuti a essere partecipi del sistema di controllo aziendale e a farne partecipi i loro collaboratori.

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

33. Modalità di attuazione, controllo e sanzioni

33.1 L'Organismo di Vigilanza

Il Codice Etico rappresenta un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società. L'ente deputato a vigilare sulla corretta e puntuale applicazione del Modello nonché sul rispetto dei principi del presente Codice Etico è pertanto l'Organismo di Vigilanza, che si coordina opportunamente con gli organi e le funzioni della Società competenti.

L'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni ha libero accesso ai dati ed alle informazioni aziendali utili allo svolgimento delle proprie attività.

Gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori ed i terzi che agiscono per conto della Società, sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

33.2 Rispetto del codice e segnalazioni

Gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori ed i terzi che agiscono per conto della Società sono tenuti a segnalare tempestivamente:

- eventuali violazioni o induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del presente Codice Etico, di procedure interne e dei componenti del Modello;

- ogni irregolarità o negligenza nella tenuta della contabilità, nella conservazione della relativa documentazione, nell'adempimento degli obblighi di reportistica contabile o gestionale interna;
- eventuali richieste di chiarimenti sulla valutazione della correttezza di comportamenti propri o altrui, nonché possibili carenze del presente Codice Etico o proposte di modifica e/o integrazione del Codice Etico stesso

Nel rispetto della PROCEDURA WHISTLEBLOWING adottata dalla Società e pubblicata sul proprio sito internet, gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori ed i terzi che agiscono per conto della Società sono tenuti a segnalare tempestivamente al Gestore delle Segnalazioni *pro tempore* nominato dalla stessa Società o allo stesso Organismo di Vigilanza nel rispetto di quanto stabilito nel PROTOCOLLO 03 – “Flussi informativi, Flussi informativi occasionali (cd. “ad evento”) e Segnalazioni ordinarie all’OdV, qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, fatti illeciti, o comportamenti comunque contrari alle regole di condotta previste dal presente Codice Etico, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e dalla ulteriore normativa interna che risulti rilevante ai fini del rispetto del D. Lgs. 231/2001.

33.3 Whistleblowing

Il **whistleblower** è colui che, venuto a conoscenza di un illecito o di una irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, decide di segnalarlo alla Società.

Il **whistleblowing** è l'attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

In tale ottica, il D.Lgs. 24/2023 ha previsto la necessità di predisporre un sistema idoneo a proteggere i soggetti che, al fine di salvaguardare l'integrità della Società, effettuino segnalazioni dettagliate di condotte illecite che abbiano rilevanza ai fini di una eventuale violazione della normativa Ue e/o del Modello Organizzativo adottato dalla Società.

A tale scopo, Techpol S.r.l. ha adottato la “PROCEDURA WHISTLEBLOWING”, ai sensi del d.lgs. 24/2023, per la gestione delle segnalazioni di illeciti (anche rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001) e/o violazioni del Modello 231 della società ed ha istituito il proprio canale interno di segnalazione.

In riferimento alle modalità di invio delle segnalazioni, nonché alla loro gestione, si fa integrale rinvio a quanto disciplinato nella predetta procedura che, oltre ad essere allagata al presente Modello 231 adottato dalla Società per costituirne parte integrante e sostanziale, è anche disponibile nel sito della Società.

La Società, pertanto, a tutela della propria integrità morale e nel rispetto della norma introdotta dal Legislatore, si fa carico di fornire le più ampie garanzie di tutti i soggetti aziendali i quali, in ragione delle proprie funzioni, portino alla luce condotte adottate in violazione del Modello Organizzativo.

33.4 Sistema disciplinare

L'osservanza delle disposizioni del presente codice etico da parte dei dipendenti e di tutti coloro che esercitano la gestione della Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali anche ai sensi dell'art. 2104 c.c.

La violazione costituisce pertanto inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro nonché illecito disciplinare con ogni conseguenza di legge.

L'inosservanza dei principi contenuti nel presente Codice potrà comportare l'applicazione di misure sanzionatorie nel rispetto delle vigenti norme di legge, del C.C.N.L. applicabile nonché del Sistema disciplinare che costituisce parte integrante del modello organizzativo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001 e smi.

Le infrazioni da parte di soggetti terzi saranno sanzionate secondo i criteri indicati nelle specifiche clausole contrattuali previste nei contratti con consulenti, fornitori di beni e servizi anche professionali che vincolano espressamente le parti al rispetto dei principi e delle regole contenute nel presente Codice e che in caso di violazione attribuiscono alla Società la facoltà di recedere dal contratto o di chiederne la risoluzione.

34. Adozione del Codice Etico e revisione

Il presente Codice etico è adottato dal Consiglio di amministrazione di TECHPOL, che provvederà altresì, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, alla revisione e all'aggiornamento periodico.