



CODICE ETICO

ex D.lgs 231/01

INDICE

1. Premessa	2
2. Principi generali: uguaglianza, solidarietà e diritti inalienabili	3
3. Canoni di comportamento e rapporto con gli Stakeholder: etica, trasparenza, correttezza e professionalità	3
4. Rapporti con istituzioni e comunità locali	4
4.1 Istituzioni Pubbliche	4
4.2 Comunità locali	4
5. Rapporti con clienti, fornitori e collaboratori esterni	4
5.1 Clienti	4
5.2 Fornitori e collaboratori esterni	5
5. Management e dipendenti	6
5.1 Sviluppo e tutela delle Risorse umane	6
5.2 Knowledge Management	6
5.3 Molestie o mobbing sul luogo di lavoro	6
5.4 Abuso di sostanze alcoliche o uso di stupefacenti e divieto di fumo	7
5.5 Gestione del personale dipendente	7
6. Security aziendale	8
6.1 Sistema di controllo interno e gestione dei rischi	9
6.2 Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell'incolumità pubblica	9
7. Gestione delle attività aziendali	10
7.1 Conflitti d'interesse	10
7.2 Trasparenza delle registrazioni contabili	10
7.3 Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale	11
8. Riservatezza	11
8.1 Protezione del segreto aziendale	11
8.2 Tutela delle informazioni e dei dati personali	11
8.3 Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni	12
9. Applicazione del Codice Etico	12
9.1 Valore contrattuale	12
9.2 Comunicazione e formazione	12
9.3 Garante del Codice Etico	12
9.4 Segnalazione delle violazioni del Codice Etico	13
9.5 Violazioni e revisioni	13

1. Premessa

DEDEM S.p.A. è un'azienda presente in diversi settori dell'economia nazionale ed internazionale. Per la varietà dei mercati in cui si trova ad operare e per la molteplicità delle attività, è consapevole dell'obbligo di dover tenere in considerazione gli interessi di tutti coloro che direttamente e indirettamente si interfacciano con essa.

Il Codice Etico adottato da DEDEM è un insieme di principi e di regole di condotta la cui osservanza è di fondamentale importanza per il buon funzionamento e il miglioramento dell'affidabilità dell'Azienda. Esso rappresenta la "Carta dei diritti e dei doveri fondamentali" attraverso cui l'Azienda:

- chiarisce le proprie responsabilità etiche e sociali verso i diversi portatori di interessi interni ed esterni, quali ad esempio: azionisti, dipendenti, collaboratori, fornitori, Enti Pubblici, clienti, etc.;
- ricerca forme di bilanciamento e/o punti di equilibrio tra i molteplici interessi e le legittime aspettative avanzate dai portatori di interessi.

L'adozione del presente Codice Etico si pone quale obiettivo primario quello di soddisfare nel migliore dei modi le necessità e le aspettative degli interlocutori dell'Azienda, mirando a raccomandare e promuovere un elevato livello di professionalità e a vietare quei comportamenti che si pongono in contrasto non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori che l'Azienda intende promuovere.

Pertanto, il comportamento individuale e collettivo dei dipendenti e collaboratori dell'Azienda deve essere in sintonia con le politiche aziendali e deve tradursi, concretamente, in collaborazione, responsabilità sociale e rispetto della normativa vigente, seguendo gli standard di comportamento individuati dal Codice Etico.

Tali principi sono contenuti nel presente Codice Etico del quale la Società, se da un lato ne auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione, dall'altro ne esige l'applicazione da parte di qualsiasi soggetto che operi per conto della DEDEM SpA o che venga in contatto con la stessa, prevedendo l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni.

Al rispetto del Codice Etico sono tenuti ad uniformarsi i Soci, gli amministratori, il management, i dipendenti e tutti coloro che operano, stabilmente o temporaneamente, in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi della Società. DEDEM SpA si impegna, inoltre, a promuovere la conoscenza del Codice nelle forme e nei modi adeguati e ad avvalersi di tutti i contributi e suggerimenti atti ad integrarlo e migliorarlo.

2. Principi generali: uguaglianza, solidarietà e diritti inalienabili

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono i principi fondanti del rapporto di collaborazione con DEDEM SpA e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

DEDEM SpA pretende dai Destinatari del presente Codice Etico, la rigorosa applicazione dei principi etici di legalità ed etico-comportamentali.

Dando continuità alla volontà dei suoi fondatori, DEDEM SpA si impegna, nello sviluppo delle proprie attività di impresa, ad agire nel pieno rispetto dei principi costituzionali di uguaglianza e solidarietà garantendo i diritti inalienabili e imprescindibili dell'essere umano.

A difesa della dignità e della libertà della persona, sono tutelati i diritti civili, politici, sociali, culturali e di terza generazione (diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente). E' tutelato il diritto al lavoro e alle *libertà sindacali*, alla *salute*, alla *sicurezza*, all'*ambiente*. Nello specifico, è ripudiata qualsivoglia forma di discriminazioni legata al genere, all'orientamento ed identità sessuale, alla lingua, alla razza, alla religione, alla nazionalità, all'età, all'appartenenza politica o sindacale, alle condizioni fisiche o psichiche; è ripudiata ogni forma di violenza e di corruzione, di lavoro forzato o minorile.

Tutti i Destinatari, nonché quanti operano in DEDEM SpA, sono tenuti, nello svolgimento delle proprie mansioni e nel divenire della propria vita professionale, all'allineamento con i principi contenuti nel presente Codice Etico.

3. Canoni di comportamento e rapporto con gli Stakeholder: etica, trasparenza, correttezza e professionalità

Nell'ambito delle attività d'impresa, DEDEM SpA si ispira ai principi di integrità, lealtà, trasparenza, correttezza, efficienza e professionalità. Queste sono svolte in modo da tutelare il prestigio e la reputazione dell'Azienda e in modo che si possano raggiungere gli obiettivi programmati. La valorizzazione dell'Azienda, inoltre, consente di accrescerne i beni patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi e di creare benessere per tutti gli *Stakeholder*.

Nel rispetto delle norme vigenti, sono assolutamente vietate pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, instaurazione di rapporti frutto di sollecitazioni dirette e/o attraverso terzi, acquisizioni di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.

Sono proibiti comportamenti che possono avvantaggiare Aziende concorrenti o rapporti di affari in concorrenza con le Società del Gruppo DEDEM SpA.

È proibita l'accettazione di denaro da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con la DEDEM SpA. Non è ammessa alcuna forma di omaggio, regalia, promessa di benefici futuri eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, e comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione degli

affari. Tale condotta è particolarmente raccomandata nello svolgimento di rapporti con funzionari pubblici italiani ed esteri, loro parenti, affini o comunque soggetti a loro riconducibili. Le uniche forme di cortesia ammesse devono rientrare nel concetto di modico valore, ed essere finalizzate a promuovere l'immagine dell'azienda; queste, comunque, devono essere autorizzate dalla direzione aziendale e supportate da idonea documentazione. Le stesse regole risultano applicabili a omaggi e regalie ricevute da dipendenti o amministratori.

DEDEM SpA richiede ai propri *stakeholder* di agire secondo principi e regole ispirate ad analoga condotta etica e nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

I collaboratori sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, atte a consentire all'insieme degli *stakeholder* di addivenire, nello sviluppo dei rapporti con la stessa, a decisioni autonome e consapevoli. In particolare, nella formulazione di qualunque forma di accordo, si avrà cura di specificare al contraente, in modo chiaro e comprensibile, i comportamenti da tenere nello svolgimento del rapporto instaurato.

4. Rapporti con istituzioni e comunità locali

Dedem promuove il dialogo con le Istituzioni, con la società civile e con le organizzazioni dei Paesi in cui opera.

4.1 Istituzioni Pubbliche

Dedem collabora attivamente con la Pubblica Amministrazione adottando comportamenti basati sulla lealtà, correttezza, trasparenza, , tempestività e tracciabilità. Per tale motivo è fatto divieto:

- di rendere, indurre o favorire dichiarazioni mendaci alle Autorità;
- di erogare contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.

4.2 Comunità locali

Dedem, nell'ottica di contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita, della formazione di capitale umano e dello sviluppo socioeconomico delle comunità locali ove opera, si impegna a svolgere le proprie attività d'impresa coniugando una corretta pratica commerciale e responsabilità sociale nei confronti di tutti i propri *Stakeholder* con i diritti culturali, economici e sociali delle comunità.

5. Rapporti con clienti, fornitori e collaboratori esterni

5.1 Clienti

Il rispetto del cliente è uno dei principi base di tutta la politica commerciale della DEDEM SpA . Il rispetto si traduce nel diritto dei consumatori a ricevere prodotti e servizi di alta qualità, realizzati a norma di legge a tutela della loro salute ed integrità fisica. DEDEM SpA sviluppa le proprie attività in conformità della certificazione **ISO 9001** di cui si è dotata.

Tutti prodotti dispongono delle necessarie informazioni relative al materiale utilizzato, all'uso e allo smaltimento.

Pertanto, è fatto obbligo a tutto il personale di:

- fornire prodotti di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità dei clienti;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni su prodotti e servizi e attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere, in modo che clienti possano assumere decisioni consapevoli;
- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti.

Dedem si impegna, inoltre, a rispettare tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

5.2 Fornitori e collaboratori esterni

DEDEM SpA si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità, impegno e comportamenti idonei a quanto stabilito nel presente Codice e a costruire con essi, rapporti duraturi. Per questo, nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, società di consulenza, commerciali, etc.) è fatto obbligo a tutto il personale DEDEM SpA che si interfaccia con le suddette figure professionali di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni, valutando esclusivamente la compatibilità dei soggetti con i requisiti richiesti;
- adottare nella selezione esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori tenendo presente le legittime aspettative del cliente, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- utilizzare nella misura maggiore possibile, nel rispetto delle leggi vigenti e dei criteri di legittimità delle operazioni con parti correlate, prodotti e servizi forniti a condizioni competitive e di mercato;
- includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali;
- portare a conoscenza della struttura DEDEM SpA competente, problemi rilevanti insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze.

5. Management e dipendenti

5.1 Sviluppo e tutela delle Risorse umane

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità del *management* e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di ogni azienda.

DEDEM SpA si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del *management* e dei dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale.

5.2 Knowledge Management

DEDEM SpA promuove la cultura e le iniziative volte alla diffusione di conoscenze all'interno delle proprie strutture con l'obiettivo di mettere in luce i valori, i principi, i comportamenti e i contributi in termini di innovazione e sviluppo delle attività di *business* e alla crescita sostenibile dell'azienda. Si impegna a offrire strumenti di interazione tra i tutti i componenti dell'azienda nonché di coordinamento e accesso al *know-how*, e promuove iniziative di crescita, diffusione e sistematizzazione delle conoscenze relative alle *core competence* delle proprie strutture. Tutte le figure aziendali sono tenute a contribuire attivamente ai processi di *Knowledge Management* delle attività di competenza, al fine di ottimizzare il sistema di condivisione e di distribuzione della conoscenza tra i singoli.

5.3 Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

I rapporti, a prescindere dai livelli e ruoli, devono essere sempre improntati su principi di lealtà, rispetto e correttezza.

Dedem si impegna a tutelare le condizioni di lavoro a protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

Nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale, sono garantiti a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro e un trattamento retributivo equo. E' fatto obbligo alle funzioni competenti di:

- adottare sempre criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;
- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro sereno ed accogliente, in grado di garantire le migliori condizioni per lo svolgimento delle proprie mansioni;
- impedire atteggiamenti interpersonali umilianti, ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi offensivi per la sensibilità civile;
- proibire, senza nessuna eccezione, comportamenti che comportino violenza fisica, psicologica o morale.

DEDEM SpA si impegna a garantire che nei rapporti di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti in qualsiasi modo riconducibili a pratiche di

mobbing.

Sono ritenute tali:

- atteggiamenti intimidatori, ostili, offensivi, di isolamento o discriminatori nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- interferenze ingiustificate con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- qualsiasi forma di violenza, anche solo verbale, o molestia sessuale verso colleghi o subordinati;
- la subordinazione di qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali, in specie nei confronti dei propri collaboratori in virtù del proprio ruolo;
- allusioni sulle disabilità e menomazioni fisiche o psichiche;
- comportamenti o discorsi che possano ledere o turbare la sensibilità della persona compresi atteggiamenti a sfondo sessuale (ad esempio contatti fisici indesiderati, gesti ed affermazioni con connotazioni sessuali, allusioni insistenti e continuate, immagini con espliciti riferimenti sessuali);
- illazioni sulla dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno.

5.4 Abuso di sostanze alcoliche o uso di stupefacenti e divieto di fumo

Nel rispetto della sensibilità di tutto il personale, dei fornitori, dei clienti e di tutto l'ambiente lavorativo, DEDEM SpA si impegna ad applicare le norme di legge e contrattuali previste per i casi di abuso di sostanze alcoliche o uso di stupefacenti. Pertanto, è considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tale sensibilità, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

All'interno dei luoghi di lavoro è ammesso un consumo moderato di bevande a bassa gradazione alcolica in occasione di ricorrenze, festive e momenti istituzionali (ad esempio rinfresco natalizio). Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, sono - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi su espressi. DEDEM SpA si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

In ogni caso, è fatto divieto di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- fumare nei luoghi di lavoro.

5.5 Gestione del personale dipendente

La gestione del personale avviene con le modalità di seguito descritte.

➤ *Selezione del personale:*

La valutazione delle candidature è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente collegate alla verifica del profilo

professionale e psico-attitudinale del singolo, nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni dello stesso.

Nelle fasi di selezione ed assunzione, la funzione Personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare qualunque forma di favoritismo, nepotismo, o clientelismo.

La DEDEM SpA è, comunque, aperta all'assunzione dei familiari dei dipendenti nel pieno rispetto delle procedure di selezione escludendo, però, rapporti di dipendenza gerarchica o funzionale fra soggetti legati da rapporti familiari o sentimentali.

➤ *Costituzione del rapporto di lavoro:*

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, non rigorosamente conforme a tutta la normativa di settore, tempo per tempo applicabile.

All'atto della costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare comportamenti contrari a norme di legge e disposizioni aziendali.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione degli elementi sui cui il rapporto di lavoro sarà improntato.

➤ *Valutazione del personale*

DEDEM SpA evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione ed organizzazione del personale le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori.

La valutazione dei collaboratori è determinata con il coinvolgimento della funzione Risorse Umane, dei responsabili di riferimento e, per quanto possibile, di tutti i soggetti che sono entrati in relazione con il soggetto sottoposto a valutazione.

Anche in sede di valutazione, la funzione Risorse Umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo.

6. Security aziendale

DEDEM SpA è impegnata nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle persone e/o alle

risorse materiali e immateriali dell'azienda. Tutti sono tenuti a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o alla struttura competente, eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane di DEDEM SpA.

È fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite.

DEDEM SpA realizza interventi di natura tecnica e organizzativa attraverso l'introduzione di un:

- sistema integrato di gestione dei rischi, della sicurezza, delle risorse da proteggere;
- controllo ed aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- interventi formativi e di comunicazione.

6.1 Sistema di controllo interno e gestione dei rischi

DEDEM SpA si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno e gestione dei rischi, adottando e mettendo in esecuzione tutti gli strumenti utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto di leggi e procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e fornire tempestivamente dati contabili e finanziari accurati e completi, garantendo altresì un corretto processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi aziendali. La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno e gestione dei rischi efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa dell'azienda; di conseguenza, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, tutti e il *management* in primo luogo, devono ritenersi impegnati nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi. Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, l'uso improprio dei beni assegnati e delle risorse di Dedem.

Sono proibite, senza eccezione, pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione di frodi.

6.2 Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell'incolumità pubblica

Le attività di Dedem devono essere condotte in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali dei Paesi in cui opera relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica.

Dedem contribuisce attivamente nelle sedi appropriate alla promozione dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla salvaguardia delle risorse e dell'ambiente. La gestione operativa fa riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale. L'Azienda persegue la politica della tutela dell'ambiente attraverso:

- la raccolta differenziata all'interno di tutti gli uffici e stabilimenti;
- la riduzione degli scarti di lavorazione;
- la riduzione degli imballaggi conseguente all'ottimizzazione del design;
- l'utilizzo di energia proveniente da risorse rinnovabili (pannelli solari);
- la riduzione dei consumi energetici tramite utilizzo di lampade a basso consumo;
- attività di sensibilizzazione e coinvolgimento dei dipendenti.

Le Persone di DEDEM SpA, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi.

7. Gestione delle attività aziendali

7.1 Conflitti d'interesse

DEDEM SpA adotta strumenti normativi interni che assicurano la trasparenza e la correttezza, sostanziale e procedurale, di tutte le operazioni commerciali.

Il *management* e i dipendenti sono tenuti a evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. In particolare, nella conduzione di qualsiasi attività devono essere evitate situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Qualunque soggetto coinvolto, ove si trovasse in situazione di conflitto d'interesse, dovrà prontamente segnalarlo e, ove necessario, astenersi da ogni attività posta in essere in costanza di conflitto. Determinano conflitti di interesse anche le situazioni seguenti:

- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
- svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.

7.2 Trasparenza delle registrazioni contabili

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del *management* o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili.

È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio. Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole e puntuale registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità, ripartizione e separazione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori

anche materiali o interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto, che deve essere facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

Tutti coloro che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti al proprio superiore, o all'organo del quale sono parte.

7.3 Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale

DEDEM SpA promuove le attività di ricerca e innovazione nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte. Gli *asset* intellettuali generati da tale attività innovativa costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile. La ricerca e l'innovazione sono dedicate, in particolare, alla promozione di prodotti, strumenti, processi e comportamenti sempre più dedicati a promuovere una maggiore efficienza energetica, la riduzione dell'impatto per l'ambiente, l'attenzione alla salute e sicurezza dei dipendenti, dei clienti e delle comunità locali in cui DEDEM SpA opera e in generale per la sostenibilità delle attività di impresa. Tutti i componenti dell'azienda sono tenuti a contribuire attivamente, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, alla conservazione del patrimonio intellettuale, per consentirne lo sviluppo, la protezione e la valorizzazione.

8. Riservatezza

8.1 Protezione del segreto aziendale

Le attività di DEDEM SpA richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, *know-how* (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, *software*, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo per tutti i componenti della DEDEM SpA assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa. Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono a DEDEM SpA e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore in posizione gerarchica manageriale nel rispetto delle procedure specifiche.

8.2 Tutela delle informazioni e dei dati personali

DEDEM SpA si impegna a proteggere le informazioni relative alle proprie Persone e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni. Garantisce che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avviene ai sensi del GDPR 2016/679. DEDEM SpA si impegna ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati

nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

8.3 Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni da parte delle persone di DEDEM SpA deve essere compatibile con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale.

In tale condizioni, è favorita:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tale proposito, il *management* e i dipendenti chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista relativi alla propria attività professionale, sono tenuti - oltre al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al *market abuse* - a ottenere autorizzazione del superiore in posizione manageriale circa le linee di azione che si intendono seguire e i testi e le relazioni predisposte, nonché a concordare i contenuti.

9. Applicazione del Codice Etico

9.1 Valore contrattuale

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le persone di DEDEM SpA e dei soggetti terzi (fornitori, consulenti, agenti, ecc.), ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice 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. Per i soggetti terzi, le clausole contrattuali devono prevedere l'impegno della controparte al rispetto del Codice Etico e il diritto della DEDEM SpA S.p.A. di sospendere il pagamento, di risolvere il contratto e di ottenere il risarcimento del danno in caso di violazioni degli obblighi sopra riportati.

9.2 Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli *stakeholder* interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del codice etico a tutti i collaboratori, la funzione del personale predispone e realizza un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche. Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori; inoltre, per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo iniziale.

9.3 Garante del Codice Etico

DEDEM SpA si impegna a far rispettare le norme attraverso l'istituzione della funzione "Internal Auditing" ("Funzione") alla quale demandare i compiti di vigilanza e

monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico. Tale Funzione si occuperà in particolare di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- promuovere e facilitare l'attuazione del Codice Etico e l'emanazione di procedure di riferimento;
- segnalare eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice stesso.

9.4 Segnalazione delle violazioni del Codice Etico

È compito del Responsabile della Funzione segnalare, ai soggetti aziendali deputati all'irrogazione delle sanzioni, le violazioni commesse dagli Esponenti Aziendali o dai collaboratori esterni della società ai relativi responsabili, proponendo l'adozione di adeguate misure disciplinari.

È altresì suo compito segnalare all'Amministratore Delegato, all'Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale le violazioni commesse dai dirigenti e/o manager della Società.

A tal proposito DEDEM stabilirà adeguati canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti cointeressati possano rivolgere le proprie segnalazioni in merito all'applicazione o alle violazioni del Codice.

9.5 Violazioni e revisioni

Il Responsabile della Funzione relaziona le violazioni al Codice Etico emerse in conseguenza delle segnalazioni degli *stakeholder* o dall'attività autonomamente svolta, assieme ai suggerimenti ritenuti necessari, all'Amministratore Delegato o al Consiglio d'Amministrazione.

Spetta ai citati Organi il compito di:

- prendere decisioni in materia di violazioni del Codice Etico;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere alla revisione periodica del Codice Etico.

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Dedem, su proposta del Responsabile dell'*Internal Auditing*, d'intesa col Presidente, sentito il parere dell'Organo di Vigilanza e del Collegio Sindacale.

La proposta è formulata tenuto conto della valutazione degli *Stakeholder* con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.