

ETHICAL CODE

according to Italian law

“Legislative Decree 8 June 2001 n.231”

CODICE ETICO

ai sensi del D.lgs 8 giugno 2001 n.231

INDEX / INDICE

1	Ethical code.....	3
1.1	Introduction	3
1.1.1	Code structure	3
1.2	General provisions	3
1.2.1	To whom this code is made for?.....	3
1.2.2	Code relevance	4
1.2.3	The code and disciplinary system for SEID S.r.l. employees	4
1.3	Ethical values and principles	4
1.3.1	Respect for each other	4
1.3.2	Once we do mistakes.....	4
1.3.3	Compliance with law and regulations	4
1.3.4	Integrity, fairness and honesty.....	4
1.3.5	Conflict of interests	5
1.3.6	Privacy protection	5
1.3.7	Value of human resources and safety at work.....	5
1.3.8	Professional tasks assignment	5
1.3.9	Fairness in competition and antitrust regulations	5
1.3.10	Relation with customers.....	5
1.3.11	Environmental protection.....	5
1.3.12	Regulation with foreign operators	6
1.3.13	Relation with the public administration	6
1.3.14	Relation with political and union worker organizations.....	6
1.4	Rules of conduct for subjects.....	6
1.4.1	Principles and rules of conduct for SEID S.r.l. owners and high management	6
1.4.2	Principles and rules of conduct for SEID S.r.l. employees	6
1.5	Method of implementation of the code	8
1.5.1	Communication obligations to the supervisory body.....	8
1.5.2	Reporting of possible violations of the code.....	8
1.5.3	Protection of Whistleblowers	8
2	Codice etico	10
2.1	Introduzione.....	10
2.1.1	Composizione del codice	10
2.2	Disposizioni generali	10
2.2.1	A chi è indirizzato il codice?.....	10
2.2.2	Centralità del codice.....	11
2.2.3	Il codice e il sistema disciplinare per i dipendenti SEID S.r.l.....	11
2.3	Valori e principi etici	11
2.3.1	Rispetto vicendevole.....	11
2.3.2	Quando commettiamo un errore	11
2.3.3	Rispetto della legge e dei regolamenti.....	11
2.3.4	Integrità, correttezza e onestà	12
2.3.5	Conflitto di interessi	12
2.3.6	Riservatezza e tutela della privacy	12
2.3.7	Valore delle risorse umane e della sicurezza sul lavoro.....	12
2.3.8	Conferimento di incarichi professionali	12
2.3.9	Lealtà nella concorrenza e normativa antitrust	12
2.3.10	Relazioni con i clienti	13
2.3.11	Tutela dell'ambiente	13
2.3.12	Rapporti con operatori esteri	13
2.3.13	Rapporti con la pubblica amministrazione.....	13
2.3.14	Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali.....	13
2.4	Norme di comportamento dei destinatari.....	13
2.4.1	Principi e norme di comportamento per i componenti degli organi sociali di SEID S.r.l.	13
2.4.2	Principi e norme di comportamento per i dipendenti SEID S.r.l.....	13
2.5	Modalità di attuazione del codice.....	15
2.5.1	Obblighi di comunicazione all'organo di vigilanza (OdV).....	15
2.5.2	Segnalazione di eventuali violazioni del codice	15
2.5.3	Protezione a favore dei segnalanti.....	16

1 ETHICAL CODE

1.1 INTRODUCTION

SEID S.r.l. considers *legality and decency* as intrinsic characteristics of the way of acting and conducting one's own business.

In carrying out its business, in fact, SEID S.r.l. intends to observe not only the laws and rules in force in all the countries in which it operates, but also the inspiring principles and rules that are written in this ethical code, hereinafter simply "Code"; in addition to these principles, the Code also contains behavioral rules for those who act in the name or on behalf of SEID S.r.l., be they directors, employees or collaborators.

Consequently, those who work for SEID S.r.l. or collaborate with it or, for any reason, have relations with SEID S.r.l. itself, must respect the provisions contained in this Code.

SEID S.r.l. will monitor effective compliance with the Code to ensure the transparency of the conduct put in place, intervening, where necessary, to sanction any actions not in line with the principles and behavioral rules of the Code.

This Code has been written according to Legislative Decree 8 June 2001 n. 231.

1.1.1 Code structure

The Code is made up of five parts, each one divided into sections:

- 1) the first part contains the general provisions of the Code, in particular the purposes and the recipients of the Code, the methods for delivering the Code to the recipients and their general obligations;
- 2) the second part contains the ethical principles on which SEID S.r.l. is inspired in carrying out its social activity;
- 3) the third part contains the rules of conduct for the various types of recipients of the Code;

The Code can be modified and/or integrated by the SEID S.r.l. administration, also based on suggestions and indications from the management and employees.

1.2 GENERAL PROVISIONS

1.2.1 To whom this code is made for?

This Code expresses the SEID S.r.l. commitments and ethical responsibilities in carrying out of business and corporate activities and regulates the set of rights, duties and responsibilities which SEID S.r.l. intends to comply.

SEID S.r.l. considers these commitments and responsibilities important to avoid:

- damage to SEID S.r.l.'s reputation, brand and market value;
- significant fines and claims by the Authorities;
- profits back request by carrying out an illegal act;
- exclusion from public and private contracts.

In making a decision for SEID S.r.l. we can ask ourselves the following questions:

- is it right for SEID S.r.l.?
- is it in line with our values and our innate sense of fairness?
- is it legal?
- could the decision, if disclosed by the media, produce negative effects?
- are we ready to take responsibility for our decision?

The recipients of this Code are:

- a) the members of the Board of Directors of SEID S.r.l.;
- b) the members of the SEID S.r.l. Department and those who perform management, administration or control functions in SEID S.r.l.;
- c) other employees of SEID S.r.l., also according to the provisions of art. 2104 and following of the Italian Civil Code;
- d) all those who collaborate with SEID S.r.l. by virtue of a special employment relationship or who, although external to SEID S.r.l., work in favor of it (such as, by way of example but not limited to, temporary workers, collaborators of any kind, agents, consultants, suppliers, customers, commercial partners, etc.), hereinafter, collectively, the "Third Party Recipients"

All Recipients are required to observe the provisions of this Code into its own action area.

The Code also applies to activities carried out abroad by SEID S.r.l. and to foreign Recipients too.

Violation of the provisions of this Code may compromise the relationship of trust established with SEID S.r.l. and may lead to disciplinary actions and compensation for damage, without prejudice, for employees, to compliance with the rules set out in the "*Statuto dei Lavoratori*" and in the "*Contratto Collettivo di lavoro*" currently in effect.

1.2.2 Code relevance

SEID S.r.l. undertakes to ensure the maximum diffusion of the Code inside and outside SEID S.r.l., through its distribution to the Property, to the Management, to all Employees, as well as the posting in a place accessible to all and the publication on the SEID S.r.l. website.

Employees sign a letter of receipt and adherence to the Code with legally binding value.

A copy of the Code is delivered to Third Party Recipients, with whom SEID S.r.l. has contractual relationships, via a link that will be inserted in some documents such as, for example, offers and/or order confirmations. A clause is introduced in contracts entered into with Third Party Recipients which expressly provide for their commitment to comply with the Code.

SEID S.r.l. takes care of:

- a) carrying out periodic checks in order to monitor the compliance with the provisions contained in the Code;
- b) the constant updating of the Code in relation to the economic, financial, and commercial evolution of the activity of SEID S.r.l.;
- c) the preparation of every possible tool that favors its full application.

1.2.3 The code and disciplinary system for SEID S.r.l. employees

The rules of this Code described in this document are considered sufficiently typified and outlined; therefore, the same constitute disciplinary rules in all respects, also pursuant to the first paragraph of article no. 7 of Law 300/1970, as a prerequisite for the provision of any disciplinary sanctions for SEID S.r.l. employees, in the event of conduct in violation and/or contrary to these rules.

1.3 ETHICAL VALUES AND PRINCIPLES

The principles listed below represent the fundamental values which the Recipients must follow in pursuing the corporate mission and, in general, carrying on the SEID S.r.l. activities.

1.3.1 Respect for each other

For SEID S.r.l., the personal dignity, privacy and all other inalienable rights are important. *We believe that diversity is a wealth for our workplace.*

We work together regardless of ethnic origin, culture, religion, age, disability, skin color, sex, identity and sexual orientation, or political opinion.

We do not tolerate discrimination, sexual or other misconduct, or inappropriate behavior towards individuals or groups.

We apply these principles of respect for each other and towards third parties with whom we interact, including suppliers, customers and business partners.

We are open and transparent. We take our responsibilities seriously, are reliable and only make promises that we can keep.

We help to clarify and eliminate potential deficiencies, problems and misunderstandings. We do our best to deserve the trust that our customers and users reserve for us.

1.3.2 Once we do mistakes

Only those who do not work never make mistakes. SEID S.r.l. promotes a philosophy according to which one learns from the mistakes made. We take care of it in a transparent way, in order to prevent it from happening again. This is the only way to learn from mistakes and contribute to prevent repetition. If most errors have negligible significance, others may have serious consequences and must be reported.

1.3.3 Compliance with law and regulations

SEID S.r.l. and its employees must comply with any local, state, regional, national, international or foreign law and regulation that applies to the Company's business. If we are not sure about the applicability of a certain legal provision or its interpretation, we must consult the SEID S.r.l. management. Many of the activities of SEID S.r.l. are subject to complex legislation.

Regardless of the jurisdiction in which SEID S.r.l. operates, ignorance of the law cannot be considered as an element justifying its infringement.

1.3.4 Integrity, fairness and honesty

SEID S.r.l. undertakes to act correctly as an essential condition for creating a relationship of trust between SEID and its customers, suppliers and partners.

Therefore, SEID S.r.l. requires its employees to act with integrity, honesty, diligence and a sense of responsibility.

SEID S.r.l. undertakes to reach agreements with the Recipients formulated in a clear and understandable way and that ensure the fair balance of the interests of the parties. Even if SEID S.r.l. is in a dominant or particularly favorable position in a commercial negotiation, SEID S.r.l. undertakes not to abuse this position.

The Recipients must act with the awareness of the ethical meaning of their actions and must not pursue the profit of SEID S.r.l., nor their own, if that profit is in violation of the law.

1.3.5 Conflict of interests

SEID S.r.l. recognizes that we all have individual interests and encourages the development of these interests, especially where these are beneficial to the whole community.

However, we must always act in the best interest of SEID S.r.l. and we must avoid any situation where our personal interests may conflict with our obligations towards SEID S.r.l..

As employees, we must not have any financial interest or participate in any activity that could deprive SEID S.r.l. of the time or attention that we must accomplish for the execution of our tasks.

We must not, either directly or through relatives or people who live with us or with whom we are associated, or in any other way:

- have financial interests that may have a negative impact on the execution of our duties, or from which economic benefits may derive from contracts between SEID S.r.l. and third parties in which we are able to influence the decisions that are taken in contract relationship; or
- try to influence SEID S.r.l.'s decisions concerning any matter that has as its purpose that of deriving direct or indirect personal benefits.

1.3.6 Privacy protection

SEID S.r.l. ensures the confidentiality of the information of its partners and ensures that the acquisition, processing and storage of the information and personal data of the Recipients take place according to specific procedures that guarantee compliance with the provisions of the law and, in particular with EU Regulation 2016/679.

The Recipients are required to use confidential information for lawful purposes and connected with the exercise of their business.

1.3.7 Value of human resources and safety at work

SEID S.r.l. recognizes the value of human resources as a fundamental factor for its development. In particular, SEID S.r.l.:

- refuses any form of irregular work;
- in managing relationships that involve hierarchical relationships SEID S.r.l. undertakes to avoid any abuse.

SEID S.r.l. guarantees a safe working environment to ensure that employees return to their homes in good health, protecting them from the risks of accidents at work. The same employees contribute to what has been said by observing the workplace safety rules.

1.3.8 Professional tasks assignment

In case of need to engage external professional/consultant, SEID S.r.l. is inspired by the principles of economy, transparency and fairness by corresponding to them payment proportionate to the activity adequately documented.

1.3.9 Fairness in competition and antitrust regulations

Fair competition is in line with our values of fairness, innovation and responsibility. SEID S.r.l. promotes fair competition in which only the market economy criteria (quality, price, innovation, service, etc.) are the decisive factors for the business decisions.

Competition must not be distorted by unfair methods or means. We put ethics at the center of everything we do and reject any form of illegal action, like the corruption as a mean of obtaining orders.

The antitrust law protects free competition, free from distortions for the benefit of customers, businesses and society. Violations of the antitrust regulations can have serious consequences for SEID S.r.l. and for the employees involved, such as, for example, economic sanctions, exclusion from participation in public tenders, the request for compensation for damages, reputation discredit as well as penal consequences for executives and/or administrators of SEID S.r.l..

Anti-competition agreements include price agreements, the sharing of markets, customers, or territories and project contracts with competitors.

1.3.10 Relation with customers

See the paragraph "Principles and rules of conduct for SEID S.r.l. employees", later in this document.

1.3.11 Environmental protection

SEID S.r.l. recognizes the importance of safeguarding the environment and, for this reason, contributes to the sustainable development of the territory and to the identification of production solutions with a lower environmental impact, complying with the provisions of environmental rules and regulations like European Directive RoHS (2011/65/EU as amended by Directive (EU) 2015/863).

1.3.12 Regulation with foreign operators

SEID S.r.l. undertakes to ensure that all relationships, including those of a commercial nature, with internationally operating companies/organization, take place in full compliance with the laws in force and with the contract signed with them. For that purpose, SEID S.r.l. undertakes to take all the necessary precautions to verify the reliability of these operators.

SEID S.r.l. undertakes to collaborate, within the limits allowed, with decency and transparency, in the event of any investigations by the judiciary regarding the relationships between SEID S.r.l. and these operators.

1.3.13 Relation with the public administration

Relations with the Public Administration must always be inspired by compliance with the applicable legal provisions, the principles of collaboration, transparency, and fairness, and cannot in any way compromise the integrity and reputation of SEID S.r.l..

In relations with the Public Administration SEID S.r.l. mustn't improperly influence the decisions of the public administrations; in particular, it is not allowed to pay or offer, directly or through third parties, sums of money or other utilities of any kind and entity, which are not already officially indicated and foreseen in the written contract between SEID S.r.l. and the Public Administration.

1.3.14 Relation with political and union worker organizations

SEID S.r.l. recognizes the workers' rights to form or join existing worker unions and to engage in collective bargaining.

Members of employee organizations or unions are neither disadvantaged nor favored. SEID S.r.l. collaborates constructively with employees, employee representatives and worker unions.

Even in the event of disputes, SEID S.r.l. nevertheless endeavors to maintain long-term constructive collaboration with worker unions and to implement solutions that reflect the interests of SEID S.r.l. and employees.

1.4 RULES OF CONDUCT FOR SUBJECTS

1.4.1 Principles and rules of conduct for SEID S.r.l. owners and high management

The SEID S.r.l. owners, legal representatives and high management, in carrying out their activities, are required to comply with the Law and this Code, including the rules for employees described below, as applicable.

1.4.2 Principles and rules of conduct for SEID S.r.l. employees

Employees behavior complies with the principles contained in this Code, both in internal relations inside SEID S.r.l. and towards external interlocutors, in compliance with current corporate procedures.

1.4.2.1 Compliance with law and code

SEID S.r.l. employees must always act in compliance with the law, as well as the company policies and procedures provided by the SEID S.r.l. quality system.

Employees must also act with the awareness of the ethical meaning of their actions and must not pursue their own profit at the expense of that of SEID S.r.l..

1.4.2.2 Discrimination and misconduct

SEID S.r.l. undertakes to guarantee a working environment that excludes any form of discrimination and misconduct related to race, sex, religion, nationality, age, sexual tendencies, disability or other personal and gender characteristics not related to the job.

SEID S.r.l. reserves the right to inform the Judicial Authority whenever it finds felonies or misconducts committed by anyone.

1.4.2.3 Gifts, bonuses or other benefits

Employees cannot deliver, promise, offer accept or receive, even through a third party, any gift, bonus or other benefit, even on holidays, by customers, suppliers or other subjects, unless they are of modest value and not are repeated over time. By gift, bonus or other utility is meant any type of benefit, such as the promise of a job, the remission of a debt, the provision of services free of charge or upon non-market terms.

This rule does not allow geographic exceptions even in those countries where offering gifts of value to commercial partners is customary.

Employees who are promised or who receive gifts, bonuses or other benefits from third parties are required to promptly notify their superior and the Management, who will assess their adequacy, possibly returning them and informing the sender of the policy adopted by SEID S.r.l. with reference to gifts, bonuses or other utilities.

1.4.2.4 Conflicts of interest

Employees, before taking any action or initiative, must evaluate the presence of conflicts of interest with those of SEID S.r.l., even if only potential; if a conflict of interest situation arises in an operation, they must notify the Management refraining from carrying out the operation.

By way of example and not limited to, the following situations may lead to conflicts of interest:

- perform operational functions and have, even indirectly, economic or financial interests with respect to customers, suppliers, competitors or commercial partners;
- use the information acquired in your work in such a way that you can create a contrast between your personal profit and the interest of SEID S.r.l..

1.4.2.5 *Relation with customers*

The well-being and future of SEID S.r.l. is essentially based on the *satisfaction of our customers*.

SEID S.r.l. expects from its employees and collaborators that there is a high quality of relationship by maintaining relationships based on integrity, fairness and mutual respect with them.

It is important to give customers only clear, concrete, relevant and honest information.

It is contrary to the principles of this Code to make customers promises that are impossible to keep regarding the quality or characteristics of the products, delivery times and prices.

SEID S.r.l. undertakes to establish with its customers a relationship characterized by high professionalism and based on availability, respect, courtesy, research and offering maximum collaboration.

1.4.2.6 *Relation with suppliers*

Relations with suppliers and commercial partners are based on the determination of a balanced competitive advantage, the granting of equal opportunities, loyalty, impartiality and the recognition of professionalism and competence.

The methods for choosing the supplier comply with the internal procedures adopted by SEID S.r.l.. The choice of the supplier and the purchase of goods and services of any kind are carried out in compliance with the principles of competition and equal conditions and on the basis of objective evaluations based on competitiveness, quality, usefulness and at the price of the service or good offered.

In the evaluation and selection, SEID S.r.l. adopts criteria of convenience, quality/price, professional ethics, respect for the environment and the principles of this Code.

SEID S.r.l. and the supplier work in order to build a collaborative relationship of mutual trust.

The fulfillment of contractual services by the supplier must comply with the principles of fairness, diligence and good faith and must take place in compliance with current legislation

1.4.2.7 *Truth of social communications*

Employees and Management, in corporate communications, cannot for any reason:

- expose untruthful business facts; omit information whose communication is required by law, in particular on the economic or financial situation of SEID S.r.l.;
- conceal data or news in a way suitable to mislead the recipients;
- prevent or otherwise obstruct the performance of control activities by the Management or by the competent supervisory authorities.

1.4.2.8 *Transparency of accounting*

Employees must refrain from any behavior, active or omissive, that directly or indirectly violates the principles and/or internal procedures relating to the formation of corporate documents and their representation externally.

Particular attention should be paid in this regard to tax or administrative documents. In particular, the Employees undertake to collaborate so that each operation and transaction is promptly and correctly recorded in the corporate accounting system according to the criteria indicated by the law and applicable accounting principles, as well as, where necessary, is duly authorized and verified.

1.4.2.9 *Relations with the mass media*

Relations with the mass media are handled exclusively by the Management and must be based on truthfulness, trying to balance transparency with the confidentiality of company information.

1.4.2.10 *Evaluation and selection of employees*

As part of the selection and evaluation processes for new SEID S.r.l. collaborators, employees must base their decisions solely on the skills shown by the collaborators themselves in carrying out the assigned tasks and on their professional qualities. They cannot:

- carry out any discrimination, direct or indirect, based on age, sex, sexuality, health status, race, nationality, political opinions and religious beliefs;
- favor in any way, subjects who have links with the Public Administration or who have been reported by the same.

1.4.2.11 *Confidentiality of company information*

SEID S.r.l. guarantees the confidentiality of the information in its possession and refrains from using confidential data, except in the case of express and conscious authorization and, in the strictest observance of current legislation, also regarding Privacy.

SEID S.r.l. ensures the secrecy of the activity provided and all company and project information that they have come to know on the orders entrusted to it, requesting respect from the collaborators, employees and all those who cooperate in carrying out the activities.

1.4.2.12 Safety at work

SEID S.r.l. is committed to ensuring a safe, healthy and productive work environment also through the spreading of a culture of safety and risk awareness, as well as encouraging responsible behavior by all.

SEID S.r.l. itself undertakes to implement safe actions aimed at protecting people's health and respecting its own safety, health and environment policy, in compliance with the legislative decree 81/2008.

1.4.2.13 Protection of company property

Employees must use all equipment/materials belonging or in use to SEID S.r.l. diligently, efficiently and in accordance with the provisions of the Code, and the specific procedures adopted by SEID S.r.l..

For no reason the company equipment/materials may be destined for a use other than that established by SEID S.r.l. or granted for use to subjects external to SEID S.r.l..

The improper unauthorized use of any company equipment/materials relieves SEID S.r.l. of any responsibility, it being understood that SEID S.r.l. reserves the right to take action against employees for any damage suffered.

1.4.2.14 Principles and rules of conduct for third parties subjects

This Code also applies to Third Party Recipients. Third Party Recipients are therefore obliged to comply with the provisions of this Code.

SEID S.r.l. will establish and/or continue relations only with Third Party Recipients who have given their written consent to compliance with the Code.

To this purpose, SEID S.r.l. will take care of the inclusion in its offers, order confirmations and contracts, of specific clauses aimed at confirming the obligation of the Third-Party Recipients to fully comply with this Code which will have a legally binding commitment value.

1.5 METHOD OF IMPLEMENTATION OF THE CODE

1.5.1 Communication obligations to the supervisory body

The members of the Executive Board, Employees and Third-Party Recipients of this Ethical Code are required to promptly inform the **Supervisory Body of SEID S.r.l.** when they become aware of violations of laws, regulations or the principles of this Code.

The members of the Supervisory Body are: Beccaluva Matteo, Domenico Casà, Paganessi Luca e Marco Romelli.

The communications of alleged violations take place as provided in the following section.

1.5.2 Reporting of possible violations of the code

SEID S.r.l., in order to facilitate reports and communications by the Recipients of this Code, has activated dedicated channels that guarantee the confidentiality of communications: a special email address whose address is exb@seid.it. Once the report has been received, the Supervisory Body of SEID S.r.l. will begin investigating the case by adopting adequate countermeasures.

In addition to the email address indicated, reports can also be forwarded in writing, even anonymously (whistleblowing), to the address: Supervisory Committee of SEID S.r.l. - Via Sant 'Alberto 1/F 24020 Parre (BG)

1.5.3 Protection of Whistleblowers

SEID s.r.l., in accordance with the principles of legality, transparency, fairness, and social responsibility that inspire this Code of Ethics, declares its compliance with the provisions of Italian Legislative Decree No. 24 of March 10, 2023, implementing Directive (EU) 2019/1937 on the protection of persons reporting violations of national or European Union regulations.

Specifically, SEID s.r.l.:

- a) recognizes and protects the right to report behaviors, acts, or omissions that constitute violations of laws, regulations, internal provisions, or the Code of Ethics, as provided in Article 1.5.1 of this Code of Ethics;
- b) ensures the confidentiality of the identity of the whistleblower, as well as of the persons involved or mentioned in the report and its content, without prejudice to legal obligations;
- c) guarantees the protection of the whistleblower against any form of retaliation, direct or indirect, such as dismissal, demotion, disciplinary sanctions, discrimination, or unfavorable treatment related to reports made in good faith;
- d) as provided for in Article 1.5.2 of this Code of Ethics, provides internal reporting channels, compliant with legal requirements, suitable for ensuring the security, confidentiality, and proper handling of reports;
- e) ensures diligent, impartial, and timely management of reports, with adequate verification activities and, where necessary, the adoption of corrective or disciplinary measures;
- f) promotes a corporate culture based on ethics, legality, and responsibility, encouraging responsible reporting of wrongdoing as a tool for prevention and continuous improvement;

- g) penalizes any reports made with intent or gross negligence, as well as the instrumental or abusive use of reporting channels, in compliance with applicable regulations.



2 CODICE ETICO

2.1 INTRODUZIONE

SEID S.r.l. considera la *legalità* e la *correttezza* come caratteristiche intrinseche del modo di porsi, di agire e condurre la propria attività.

Nello svolgimento della propria attività, infatti, SEID S.r.l. intende osservare non solo le leggi e le disposizioni vigenti in tutti i Paesi nei quali opera, ma anche i principi e le norme ispiratrici che sono raccolti nel presente codice etico, di seguito semplicemente "Codice"; oltre a detti principi e regole, il Codice contiene pure norme comportamentali per coloro che agiscono in nome o per conto di SEID S.r.l., siano essi amministratori, dipendenti o collaboratori.

Conseguentemente, chi lavora alle dipendenze di SEID S.r.l. o con essa collabori o, a qualsiasi titolo, intrattenga relazioni con SEID S.r.l. stessa, deve rispettare i principi e le disposizioni contenuti nel presente Codice.

SEID S.r.l. vigilerà sull'effettiva osservanza del Codice per garantire la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a sanzionare eventuali azioni non in linea con i principi e le norme comportamentali del Codice.

Il presente Codice è redatto ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

2.1.1 Composizione del codice

Il Codice si compone di cinque parti, a loro volta suddivise in articoli:

- 1) la prima parte contiene le disposizioni generali del Codice, in particolare: le finalità ed i soggetti destinatari del Codice, le modalità di diffusione del Codice tra i soggetti destinatari, e gli obblighi generali di quest'ultimi;
- 2) la seconda parte contiene i principi etici su cui SEID S.r.l. si ispira nello svolgimento dell'attività sociale;
- 3) la terza parte contiene le norme di comportamento per le varie tipologie di soggetti destinatari del Codice;

Il Codice può essere modificato e/o integrato dalla Amministrazione SEID S.r.l., anche sulla base dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dalla Direzione (COO) e dai dipendenti.

2.2 DISPOSIZIONI GENERALI

2.2.1 A chi è indirizzato il codice?

Il presente Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche di SEID S.r.l. nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità cui SEID S.r.l. intende conformarsi nella conduzione dell'attività sociale.

SEID S.r.l. ritiene detti impegni e responsabilità importanti per evitare:

- danni alla reputazione, al marchio e al valore di mercato di SEID S.r.l.;
- significative sanzioni pecuniarie e richieste di risarcimento di danni;
- restituzione dei profitti realizzati tramite il compimento di un atto illecito;
- esclusione da contratti di appalto pubblici e privati.

Nel prendere una decisione ci possiamo porre le seguenti domande:

- è giusto per SEID S.r.l.?
- è in linea con i valori di SEID S.r.l. e il nostro innato senso di equità?
- è legale?
- la decisione assunta, se divulgata dai media, potrebbe produrre effetti negativi?
- siamo pronti ad assumerci la responsabilità della nostra decisione?

I soggetti destinatari del presente Codice sono:

- a) i componenti del Consiglio di Amministrazione (CdA) della SEID S.r.l.;
- b) i componenti della Direzione SEID S.r.l. e coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, Direzione o controllo nella SEID S.r.l.;
- c) gli altri dipendenti della SEID S.r.l., anche ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti c.c.
- d) tutti coloro che collaborano con SEID S.r.l. in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o che, pur esterni a SEID S.r.l., operino a favore della stessa (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, collaboratori a qualsiasi titolo, procuratori, agenti, consulenti, fornitori, clienti, partner commerciali ecc.), di seguito, collettivamente, i "terzi destinatari".

Tutti i destinatari sono tenuti ad osservare le disposizioni del presente Codice nel proprio ambito di azione.

Il Codice si applica anche alle attività svolte all'estero da SEID S.r.l. ed anche ai destinatari esteri.

La violazione delle disposizioni del presente Codice può compromettere il rapporto di fiducia instaurato con SEID S.r.l. e può dar luogo ad azioni disciplinari e al risarcimento del danno, fermo restando, per i dipendenti, il rispetto delle norme previste dallo "Statuto dei Lavoratori" e in il "Contratto Collettivo di lavoro" attualmente in vigore.

2.2.2 Centralità del codice

SEID S.r.l. si impegna ad assicurare la massima diffusione del Codice all'interno e all'esterno di SEID S.r.l., mediante la sua distribuzione alla proprietà, alla Direzione, a tutti i dipendenti, nonché l'affissione in un luogo accessibile a tutti e la pubblicazione sul sito internet di SEID S.r.l..

I dipendenti sottoscrivono una lettera di ricevuta e adesione al Codice con valore giuridicamente vincolante; copia delle quali verrà conservata agli atti della SEID S.r.l..

Ai *terzi destinatari*, con i quali SEID S.r.l. intrattiene rapporti contrattuali, viene consegnata una copia del Codice tramite un link che verrà inserito in alcuni documenti quali ad esempio, offerte e/o conferme d'ordine. Nei contratti stipulati con i *terzi destinatari* è introdotta una clausola che prevede espressamente l'impegno di questi ultimi al rispetto del Codice.

SEID S.r.l. cura:

- a) lo svolgimento di verifiche periodiche allo scopo di monitorare il grado di osservanza delle disposizioni contenute nel Codice;
- b) il costante aggiornamento del Codice in relazione all'evoluzione economica, finanziaria, e commerciale dell'attività della SEID S.r.l.;
- c) la predisposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione.

2.2.3 Il codice e il sistema disciplinare per i dipendenti SEID S.r.l.

Per quanto riguarda i dipendenti SEID S.r.l., le norme del presente Codice descritte nei paragrafi precedenti si considerano tipizzate e delineate a sufficienza; pertanto, le stesse costituiscono norme disciplinari a tutti gli effetti, anche ai sensi del comma primo dell'articolo n. 7 Legge 300/1970, quale presupposto per l'erogazione di eventuali sanzioni disciplinari, in caso di comportamenti in violazione e/o contrari a dette norme.

2.3 VALORI E PRINCIPI ETICI

I principi di seguito elencati rappresentano i valori fondamentali cui i destinatari devono attenersi nel perseguimento della *mission aziendale* e, in generale, nella conduzione delle attività di SEID S.r.l..

2.3.1 Rispetto vicendevole

Per SEID S.r.l. sono valori importanti la dignità personale, la privacy e i diritti inalienabili così come descritti nella nostra Costituzione. *Riteniamo che la diversità sia una ricchezza per il nostro luogo di lavoro.*

Lavoriamo insieme indipendentemente da origine etnica, cultura, religione, età, disabilità, colore della pelle, sesso, identità e orientamento sessuale, o visione del mondo.

Non tolleriamo la discriminazione, le molestie sessuali o di qualsiasi altro tipo, o i comportamenti inadeguati nei confronti di singoli o gruppi.

Applichiamo questi principi di rispetto l'uno nei confronti dell'altro e verso i terzi con cui interagiamo, inclusi fornitori, clienti e business partner.

Siamo aperti e trasparenti. Prendiamo sul serio le nostre responsabilità, siamo affidabili e facciamo solo promesse che siamo in grado di mantenere.

Siamo sinceri. Contribuiamo a chiarire ed eliminare potenziali deficienze, problemi e incomprensioni. Facciamo del nostro meglio per meritare la fiducia che i nostri clienti e gli utilizzatori dei nostri prodotti, servizi e soluzioni industriali ci riservano.

2.3.2 Quando commettiamo un errore

Solo chi non lavora non commette mai errori. SEID S.r.l. promuove una filosofia in base alla quale si impara dagli errori commessi. Ce ne occupiamo in modo trasparente, al fine di evitare che si ripetano. Questo è l'unico sistema per apprendere dagli errori e contribuire a che non si ripetano. Se la maggior parte degli errori sono di modesta rilevanza, altri potrebbero avere conseguenze gravi e devono essere segnalati.

2.3.3 Rispetto della legge e dei regolamenti

SEID S.r.l. ed i suoi dipendenti devono rispettare ogni legge e regolamento locale, statale, regionale, nazionale, internazionale o straniero che si applica all'attività della Società. Se non siamo sicuri sull'applicabilità di una certa disposizione di legge o sulla sua interpretazione dobbiamo consultare la Direzione di SEID S.r.l.. Molte delle attività di SEID S.r.l. sono soggette ad una complessa legislazione in continua evoluzione che governa il commercio nazionale ed internazionale.

Indipendentemente dalla giurisdizione in cui opera SEID S.r.l., l'ignoranza della legge non può essere ritenuta come un elemento che giustifica la sua infrazione.

2.3.4 Integrità, correttezza e onestà

SEID S.r.l. si impegna ad agire in modo corretto ed integro come condizione imprescindibile per instaurare un rapporto di fiducia tra SEID S.r.l. e i propri clienti, fornitori e partner.

Pertanto, SEID S.r.l. richiede ai propri dipendenti di agire con integrità, onestà, diligenza e senso di responsabilità.

L'onestà costituisce principio essenziale cui si ispira l'attività della SEID S.r.l..

SEID S.r.l. si impegna a raggiungere accordi con i destinatari formulati in modo chiaro e comprensibile e che assicurino l'equo contemperamento degli interessi delle parti. SEID S.r.l., anche se si trovasse in una posizione dominante o di particolare favore in una trattativa commerciale, si impegna a non abusare di detta posizione.

I destinatari devono agire con la consapevolezza del significato etico delle proprie azioni e non devono perseguire l'utile di SEID S.r.l., né il proprio, se detto utile è in violazione della legge.

2.3.5 Conflitto di interessi

SEID S.r.l. riconosce che tutti noi abbiamo interessi individuali e incoraggia lo sviluppo di questi interessi, specialmente dove questi siano vantaggiosi per la comunità in genere.

Tuttavia, dobbiamo sempre agire nel miglior interesse di SEID S.r.l. e dobbiamo evitare ogni situazione dove i nostri interessi personali possano essere in conflitto con i nostri obblighi verso SEID S.r.l..

Come dipendenti, non dobbiamo avere alcun interesse finanziario o partecipare a qualsiasi attività che possa privare SEID S.r.l. del tempo o dell'attenzione che dobbiamo dedicare all'esecuzione dei nostri compiti.

Non dobbiamo, né direttamente, né attraverso parenti o persone che vivono con noi o con le quali siamo associati, né in ogni altro modo:

- avere degli interessi finanziari che possano avere un impatto negativo sull'esecuzione dei nostri doveri, o da cui possano derivare dei vantaggi economici da contratti fra SEID S.r.l. e terzi in cui noi siamo in una posizione tale da influenzare le decisioni che sono prese in relazione al contratto; o
- cercare di influenzare decisioni della SEID S.r.l. concernenti ogni questione che abbia come fine quello di far derivare dei benefici personali diretti o indiretti.

2.3.6 Riservatezza e tutela della privacy

SEID S.r.l. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e assicura che l'acquisizione, il trattamento e la conservazione delle informazioni e dei dati personali dei destinatari e di tutti i soggetti con cui SEID S.r.l. si trova ad operare avvengano secondo specifiche procedure che garantiscono il rispetto delle previsioni di Legge e, in particolare del Regolamento UE 2016/679.

I destinatari sono tenuti a utilizzare informazioni riservate per scopi leciti e connessi con l'esercizio della propria attività.

2.3.7 Valore delle risorse umane e della sicurezza sul lavoro

SEID S.r.l. riconosce il valore delle risorse umane quale fattore fondamentale per il proprio sviluppo. In particolare, SEID S.r.l.:

- rifiuta ogni forma di lavoro irregolare;
- nella gestione dei rapporti che implicano relazioni gerarchiche, SEID S.r.l. si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, evitando ogni abuso.

SEID S.r.l. garantisce un ambiente di lavoro sicuro per fare sì che i dipendenti tornino alle proprie case in salute proteggendo gli stessi dai rischi di infortuni sul lavoro. Gli stessi dipendenti contribuiscono a che quanto detto avvenga osservando le regole di sicurezza sul luogo di lavoro.

2.3.8 Conferimento di incarichi professionali

Nel conferimento degli incarichi professionali, SEID S.r.l. si ispira ai principi di economicità, trasparenza e correttezza corrispondendo agli stessi compensi proporzionati all'attività svolta adeguatamente documentata.

2.3.9 Lealtà nella concorrenza e normativa antitrust

La concorrenza leale è in linea con i nostri valori di correttezza, innovazione e responsabilità. SEID S.r.l.

promuove la concorrenza leale in cui solo i criteri dell'economia di mercato (qualità, prezzo, innovazione, servizio, ecc.) costituiscono i fattori decisivi per le decisioni in materia di business.

La concorrenza non deve essere distorta da metodi o mezzi sleali. Mettiamo l'etica al centro di tutto ciò che facciamo e rifiutiamo ogni forma di azione illecita, ripudiando la corruzione come mezzo per ottenere le commesse.

La normativa antitrust tutela una concorrenza libera, esente da distorsioni a beneficio dei clienti, delle imprese e della società nel suo complesso. Le violazioni della normativa antitrust possono comportare gravi conseguenze per SEID S.r.l. e per i dipendenti coinvolti, quali ad esempio sanzioni economiche, l'esclusione dalla partecipazione alle gare pubbliche, la richiesta di risarcimento di danni, danni alla reputazione nonché conseguenze sotto il profilo penale ai dirigenti e/o amministratori di SEID S.r.l..

Gli accordi contrari alla concorrenza comprendono gli accordi sui prezzi, la spartizione di mercati, clienti, o territori e i contratti di progetto con i concorrenti.

2.3.10 Relazioni con i clienti

Vedasi il paragrafo “Principi e norme di comportamento per i dipendenti di SEID S.r.l.”, più avanti in questo documento.

2.3.11 Tutela dell’ambiente

SEID S.r.l. riconosce alla salvaguardia dell’ambiente una grande importanza e, per tale ragione, contribuisce allo sviluppo sostenibile del territorio ed all’individuazione delle soluzioni produttive di minor impatto ambientale, attraverso innanzitutto l’utilizzo di prodotti e componenti conformi alla direttiva RoHS (2011/65/UE come modificata dalla Direttiva (UE) 2015/863), nonché conformandosi a quanto previsto dalle norme nazionali e internazionali ed ai regolamenti ambientali.

2.3.12 Rapporti con operatori esteri

SEID S.r.l. si impegna a garantire che tutti i rapporti, ivi inclusi quelli di natura commerciale, intercorrenti con soggetti operanti a livello internazionale, avvengano nel pieno rispetto delle leggi vigenti e del contratto con essi sottoscritto.

A tal fine, SEID S.r.l. si impegna ad adottare tutte le cautele necessarie a verificare l’affidabilità di tali operatori.

SEID S.r.l. si impegna a collaborare, nei limiti consentiti, con correttezza e trasparenza, in caso di eventuali indagini della magistratura in merito ai rapporti intercorrenti tra SEID S.r.l. e tali operatori.

2.3.13 Rapporti con la pubblica amministrazione

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione devono sempre ispirarsi all’osservanza delle disposizioni di legge applicabili, ai principi di collaborazione, trasparenza e correttezza, e non possono in alcun modo compromettere l’integrità e la reputazione di SEID S.r.l..

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione SEID S.r.l. non deve influenzare impropriamente le decisioni delle Amministrazioni interessate; in particolare non è consentito corrispondere, né offrire, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o altre utilità di qualsiasi genere ed entità, che non siano ufficialmente già indicate e previste nel contratto scritto tra SEID S.r.l. e la Pubblica Amministrazione.

2.3.14 Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali

SEID S.r.l. riconosce i diritti dei lavoratori di costituire o entrare a far parte di sindacati esistenti e di impegnarsi in contrattazioni collettive.

I membri di organizzazioni di dipendenti o sindacati non sono né sfavoriti né favoriti. SEID S.r.l. collabora in modo costruttivo con i dipendenti, i rappresentanti dei dipendenti e i sindacati.

Anche in caso di controversie, SEID S.r.l. comunque si adopera per mantenere con i sindacati una collaborazione costruttiva a lungo termine e per attuare soluzioni che rispecchino gli interessi della SEID S.r.l. e dei dipendenti.

2.4 NORME DI COMPORTAMENTO DEI DESTINATARI

2.4.1 Principi e norme di comportamento per i componenti degli organi sociali di SEID S.r.l.

Gli Organi Sociali di SEID S.r.l., nello svolgimento delle proprie attività, sono tenuti al rispetto della Legge ed il presente Codice, ivi comprese le norme per i dipendenti sotto descritte, in quanto applicabili.

2.4.2 Principi e norme di comportamento per i dipendenti SEID S.r.l.

I dipendenti conformano la propria condotta ai principi contenuti nel presente Codice, sia nei rapporti interni a SEID S.r.l. che nei confronti degli interlocutori esterni alla stessa, nel rispetto delle procedure aziendali vigenti.

2.4.2.1 Rispetto della legge e del codice

I dipendenti della SEID S.r.l. devono sempre agire nel rispetto della Legge, dei principi e delle norme di comportamento del presente Codice, oltre che delle politiche e delle procedure aziendali previste dal sistema qualità di SEID S.r.l..

I dipendenti devono inoltre agire con la consapevolezza del significato etico delle proprie azioni e non devono perseguire il proprio utile a discapito di quello della SEID S.r.l..

2.4.2.2 Discriminazioni e molestie

SEID S.r.l. si impegna a garantire un ambiente di lavoro che escluda qualsiasi forma di discriminazione e molestia relativa a razza, sesso, religione, nazionalità, età, tendenze sessuali, invalidità o altre caratteristiche personali e di genere non attinenti al lavoro.

SEID S.r.l. si riserva la facoltà di informare l’Autorità Giudiziaria ogniqualvolta dovesse riscontrare azioni volte ad arrecare molestia nei confronti e da parte di chiunque.

2.4.2.3 Doni, gratifiche o altre utilità

I dipendenti non possono consegnare, promettere, offrire accettare o ricevere, anche per interposta persona, qualunque dono, gratifica o altre utilità, anche in occasioni di festività, da parte di clienti, fornitori o altri soggetti, salvo che siano di modico valore e

non vengano ripetuti nel tempo. Si intende per dono, gratifica o altre utilità qualsiasi tipo di beneficio, quale ad esempio la promessa di un posto di lavoro, la remissione di un debito, le prestazioni di servizi a titolo gratuito o a condizioni non di mercato. Tale norma non ammette deroghe di carattere geografico nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine.

I dipendenti a cui vengano promessi o che ricevano doni, gratifiche o altre utilità da soggetti terzi sono tenuti a darne tempestiva comunicazione al proprio superiore e alla Direzione, i quali provvederanno a valutarne l'adeguatezza, procedendo eventualmente alla loro restituzione e ad informare il mittente della politica adottata da SEID S.r.l. con riferimento a doni, gratifiche o altre utilità.

2.4.2.4 *Conflitti di interesse*

I dipendenti, prima di intraprendere ogni azione o iniziativa, devono valutare l'esistenza di conflitti di interessi con quelli della SEID S.r.l., anche solo potenziali; qualora sorga una situazione di conflitto di interesse in un'operazione, devono darne comunicazione alla Direzione astenendosi dal compiere l'operazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- svolgere funzioni operative ed avere, anche indirettamente, interessi economici o finanziari rispetto ai clienti, fornitori, concorrenti o partner commerciali;
- utilizzare le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo tale che si possa creare contrasto tra il proprio utile personale e l'interesse della SEID S.r.l..

2.4.2.5 *Rapporti con clienti*

Il benessere ed il futuro della SEID S.r.l. si basa essenzialmente *sulla soddisfazione dei nostri clienti.*

SEID S.r.l. si aspetta dai propri dipendenti e collaboratori che ci sia un'alta qualità di relazione mantenendo con essi rapporti basati su integrità, equità e rispetto reciproco. È importante dare ai clienti solo informazioni chiare, concrete, pertinenti e oneste. È contrario ai principi di questo Codice fare ai clienti promesse impossibili da mantenere relative alla qualità o alle caratteristiche dei prodotti, ai tempi di consegna e prezzi.

SEID S.r.l. si impegna ad instaurare con i propri clienti un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all'offerta della massima collaborazione.

2.4.2.6 *Rapporti con fornitori*

I rapporti con i fornitori e i partner commerciali sono improntati alla determinazione di un bilanciato vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità, alla lealtà, all'imparzialità e al riconoscimento della professionalità e della competenza.

Le modalità di scelta del fornitore sono conformi alle procedure interne adottate dalle SEID S.r.l.. La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo avvengono nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità delle condizioni e sulla base di valutazioni obiettive fondate sulla competitività, qualità, utilità e al prezzo del servizio o bene offerto.

Nella valutazione e selezione, SEID S.r.l. adotta criteri di convenienza, qualità/prezzo, etica professionale, rispetto dell'ambiente e dai principi del presente Codice.

SEID S.r.l. e il fornitore operano al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia.

L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore deve essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente.

2.4.2.7 *Veridicità delle comunicazioni sociali*

I dipendenti e la Direzione, nelle comunicazioni sociali, non possono per nessuna ragione:

- esporre fatti aziendali non rispondenti al vero; omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla Legge, in particolare sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della SEID S.r.l.;
- occultare dati o notizie in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari degli stessi;
- impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo da parte della Direzione o dalle autorità di vigilanza competenti.

2.4.2.8 *Trasparenza della contabilità*

I dipendenti devono astenersi da qualsiasi comportamento, attivo od omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi normativi e/o le procedure interne relative alla formazione dei documenti aziendali e la loro rappresentazione all'esterno.

Una particolare attenzione va riposta in questo senso per i documenti fiscali o amministrativi. In particolare, i dipendenti si impegnano a collaborare affinché ogni operazione e transazione sia tempestivamente e correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla Legge e dai principi contabili applicabili, nonché, ove necessario, sia debitamente autorizzata e verificata.

2.4.2.9 Rapporti con i mass media

I rapporti con i mass media sono curati esclusivamente dalla Direzione e devono essere improntati a veridicità, cercando di contemperare la trasparenza con la riservatezza delle informazioni aziendali.

2.4.2.10 La valutazione e la selezione dei dipendenti

I dipendenti, nell'ambito dei processi di selezione e valutazione dei neoassunti e collaboratori della SEID S.r.l., devono fondare le proprie decisioni unicamente sulle capacità dimostrate dai collaboratori medesimi nello svolgimento dei compiti assegnati e sulle qualità professionali degli stessi. In particolare, non possono:

- compiere alcuna discriminazione, diretta o indiretta, fondata sull'età, sul sesso, sulla sessualità, sullo stato di salute, sulla razza, sulla nazionalità, sulle opinioni politiche e sulle credenze religiose;
- favorire in alcun modo, i soggetti che vantino legami con la Pubblica Amministrazione o che siano stati segnalati dalla stessa.

2.4.2.11 Riservatezza delle informazioni aziendali

SEID S.r.l. garantisce la riservatezza delle informazioni in suo possesso e si astiene dall'utilizzare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e, nella più stretta osservanza della legislazione vigente, anche in materia di Privacy.

SEID S.r.l. assicura il segreto sull'attività prestata e su tutte le informazioni aziendali e di progetto di cui siano venuti a conoscenza in occasione delle commesse ad essa affidate, richiedendone il rispetto ai collaboratori, al personale dipendente e a tutti coloro che cooperano nello svolgimento dell'attività.

2.4.2.12 Sicurezza sul lavoro

SEID S.r.l. si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo anche tramite la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi, nonché l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte di tutti.

SEID S.r.l. stessa si impegna ad attuare azioni sicure finalizzate alla protezione della salute delle persone e al rispetto della propria politica in materia di sicurezza, salute e ambiente, nel rispetto del dlgs. 81/2008.

2.4.2.13 Tutela dei beni aziendali

I dipendenti devono utilizzare tutti i beni appartenenti o in uso a SEID S.r.l. con diligenza, in maniera efficiente e conformemente alle disposizioni del Codice, e alle specifiche procedure adottate da SEID S.r.l..

Per nessun motivo i beni aziendali potranno essere destinati ad un uso diverso da quello stabilito da SEID S.r.l. oppure concessi in uso a soggetti esterni a SEID S.r.l..

L'utilizzo improprio non autorizzato per iscritto di qualsiasi bene aziendale solleva SEID S.r.l. da ogni e qualsiasi responsabilità, fermo restando che SEID S.r.l. si riserva il diritto di rivalersi nei confronti dei dipendenti per eventuali danni subiti.

2.4.2.14 Principi e norme di comportamento per i terzi destinatari

Il presente Codice si applica anche ai *terzi destinatari*. I *terzi destinatari* sono, pertanto, obbligati al rispetto delle disposizioni del presente Codice.

SEID S.r.l. instaurerà e/o proseguirà rapporti solo con *terzi destinatari* che abbiano prestato il loro assenso scritto al rispetto del Codice.

A tal fine, SEID S.r.l. curerà l'inserimento nelle proprie offerte, conferme d'ordine e nei contratti, di apposite clausole volte a confermare l'obbligo dei *terzi destinatari* di conformarsi pienamente al presente Codice che avrà valore di impegno giuridicamente vincolante.

2.5 MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE

2.5.1 Obblighi di comunicazione all'organo di vigilanza (OdV)

I componenti degli organi sociali, i dipendenti ed i terzi destinatari del presente codice etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organo di vigilanza di SEID S.r.l. quando siano a conoscenza di violazioni di norme di legge, regolamenti o i principi del presente Codice.

I componenti dell'organo di vigilanza sono: Beccaluva Matteo, Domenico Casà, Paganessi Luca e Marco Romelli.

Le comunicazioni delle presunte violazioni avvengono secondo quanto previsto alla seguente sezione.

2.5.2 Segnalazione di eventuali violazioni del codice

La SEID S.r.l., al fine di facilitare le segnalazioni e comunicazioni da parte dei Destinatari del presente codice, ha attivato opportuni canali di comunicazione dedicati che garantiscono la riservatezza delle comunicazioni: una apposita casella di posta elettronica il cui indirizzo è exb@seid.it. Una volta ricevuta la segnalazione, l'Organo di vigilanza di SEID S.r.l. avvierà gli approfondimenti del caso adottando contromisure adeguate.

Oltre all'email indicata, le Segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto, anche in forma anonima (whistleblowing), all'indirizzo: Organo di Vigilanza presso SEID S.r.l. - Via Sant'Alberto 1/F 24020 Parre (BG).

2.5.3 Protezione a favore dei segnalanti

SEID s.r.l., in coerenza con i principi di legalità, trasparenza, correttezza e responsabilità sociale cui si ispira il presente Codice Etico, dichiara la propria conformità alle disposizioni del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante l'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di tutela delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea.

In particolare, SEID s.r.l.:

- a) riconosce e tutela il diritto di segnalazione di comportamenti, atti o omissioni che costituiscano violazioni di norme di legge, regolamenti, disposizioni interne, del Codice Etico come previsto all'articolo 2.5.1 del presente Codice Etico;
- b) assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione e del contenuto della stessa, fatti salvi gli obblighi di legge;
- c) garantisce la protezione del segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, quali licenziamento, demansionamento, sanzioni disciplinari, discriminazioni o trattamenti sfavorevoli connessi alla segnalazione effettuata in buona fede;
- d) come previsto all'art. 2.5.2 del presente Codice Etico, mette a disposizione canali di segnalazione interni, conformi ai requisiti di legge, idonei a garantire la sicurezza, la riservatezza e la corretta gestione delle segnalazioni;
- e) assicura una gestione diligente, imparziale e tempestiva delle segnalazioni, con adeguate attività di verifica e, ove necessario, l'adozione delle misure correttive o disciplinari previste;
- f) promuove una cultura aziendale improntata all'etica, alla legalità e alla responsabilità, incoraggiando la segnalazione responsabile di illeciti quale strumento di prevenzione e miglioramento continuo;
- g) sanziona eventuali segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, nonché l'uso strumentale o abusivo dei canali di segnalazione, nel rispetto delle normative vigenti.