

CODICE ETICO₂₀₂₅

Dlgs 231/01

Gruppo ETHAN



ETHAN

S U S T A I N A B I L I T Y

Sommario

INDICE	
1. PREMESSE	3
1.1 Il Codice Etico: cos'è	3
1.2 Scopi del Codice Etico	3
1.3 Il Codice Etico: destinatari, trasparenza e diffusione	4
2. IDENTITA' E ORIENTAMENTO DEL GRUPPO	4
2.1 Il quadro di riferimento delle attività del Gruppo	5
2.2 Mission, Purpose and Vision	6
2.3 I valori e principi fondamentali	6
2.4 L'impegno per una sostenibilità in chiave ESG	8
3. REGOLE DI COMPORTAMENTO CON GLI STAKEHOLDERS	10
3.1 Criteri generali	10
3.2 Comunicazione trasparente e parità di trattamento	10
3.3 Principi nel comportamento con la Pubblica Amministrazione, con l'Autorità di Vigilanza e con l'Autorità Giudiziaria	11
3.4 Principi nel comportamento coi e tra dipendenti e collaboratori	11
3.5 Il Codice etico con clienti, fornitori e business partners	13
4. CRITERI DI CONDOTTA GENERALI	13
4.1 Evitare Conflitto d'interessi	13
4.2 Riservatezza e confidenzialità delle informazioni	14
4.3 Utilizzo dei sistemi informatici	14
4.4 Salvaguardia dei beni aziendali	15
4.5 Etica nei confronti dei competitors	15
4.6 Controllo interno	15
4.7 I limiti nei regali e omaggi	16
4.8 Donazioni e sponsorizzazioni	17
5. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO, SEGNALAZIONE E SANZIONI	17
5.1 Chi garantisce l'attuazione del Codice Etico	17
5.2 I canali di segnalazione delle violazioni	18
5.3 Sanzioni e provvedimenti	19
5.4 Codice Etico: aggiornamenti e modifiche	19

1. PREMESSE

1.1 Il Codice Etico: cos'è e il suo perché

Il presente documento, denominato “**Codice Etico e di Comportamento**” (di seguito anche “**Codice Etico**”), costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui all'art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

I due strumenti si rivelano in un certo senso complementari nella loro funzione: mentre il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 si concentra principalmente sulla prevenzione dei reati e sulla gestione dei rischi fissando delle procedure, il Codice Etico enfatizza l'importanza di condotte etiche e responsabili attive delineando norme e principi di comportamento.

Le aziende del gruppo ETHAN hanno iniziato ad adottare questi due strumenti a seguito del **D.Lgs. 231/2001**, il quale ha introdotto la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (enti, società, associazioni) per reati commessi dai loro rappresentanti, amministratori, dipendenti o soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, quando tali reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Il Codice Etico che presenteremo regola i diritti, i doveri e le responsabilità della holding Ethan S.p.A. e delle Società del gruppo da essa partecipate, presenta i principi e i valori che ne ispirano le attività e allo stesso tempo consta in un insieme di norme e principi che guidano il comportamento di dipendenti, dirigenti, amministratori, collaboratori e partner, in poche parole di tutti coloro che operano nell'azienda o esternamente ad essa per conto della stessa o con la stessa, nel loro insieme definiti **Destinatari del Codice Etico**.

1.2 Scopi del Codice Etico

- Favorire un ambiente di lavoro umano ove viga il rispetto nelle relazioni, la salvaguardia della sicurezza dei lavoratori, l'inclusione e si faccia propria la logica della sostenibilità
- Garantire la legalità delle attività societarie e dei comportamenti dei singoli attori
- Promuovere legalità, trasparenza e responsabilità
- Prevenire il rischio di commissione di reati di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 soprattutto se letto in ottica integrata con il Modello 231, tipo reati contro la pubblica amministrazione, reati societari, reati ambientali, reati informatici, reati contro la sicurezza sul lavoro, riciclaggio, corruzione, frode.

1.3 Il Codice Etico: destinatari, trasparenza e diffusione

Il Codice Etico viene comunicato e reso fruibile:

- a dipendenti, dirigenti, amministratori e collaboratori attraverso diversi canali di comunicazione quali e-mail e sito web, affissione in bacheca aziendale
- a terze parti commerciali e non solo con cui il Gruppo o le società di esso entrino in contatto
- in generale a tutti gli stakeholders.

Nel loro insieme tutte queste categorie di fruitori vengono accorpate in unica categoria definita **"destinatari"**.

2. IDENTITA' E ORIENTAMENTO DEL GRUPPO

Il gruppo ha una storia legata alla gestione e trattamento rifiuti. Negli ultimi anni l'interesse si è spostato ai settori della **Blue e Green Economy, intese ad ampio raggio**, abbracciando progetti e business **attenti alla sostenibilità ambientale, ma anche socio-economica a 360 gradi**.

Tutte le aziende operative sono collegate alla holding **ETHAN S.p.A.** che detiene una percentuale delle quote delle società del gruppo.

ETHAN spa ha un ruolo strategico finanziario per tutte le aziende del gruppo: svolge attività di gestione contabile, amministrativa, finanziaria e del personale per le aziende operative partecipate; inoltre si occupa di verificarne le performances economiche (controllo di gestione), il rientro economico degli investimenti.

Il business di alcune aziende partecipate coinvolge il trattamento e pulizia delle acque e ambienti acquatici, indirizzando l'attenzione alla tutela delle acque; quello di altre, il trattamento e tutela di suolo e aria. In tutti due le tipologie di realtà si sposa una logica/modello di economia circolare in cui le finalità sono perseguite recuperando le materie di scarto e valorizzandole al fine della produzione di materie prime-seconde o energia. A servizio delle aziende operative, vi sono poi società di Servizi che spaziano dalla Consulenza ambientale ed efficienza energetica, allo sviluppo e implementazione di gestionali ambientali o di applicazioni AI relative al settore, società che oltre a supportare le aziende del gruppo hanno il loro parco clienti esterno.

Queste le dimensioni in cui ETHAN S.p.A. **investe in ricerca, innovazione e sviluppo, valori in cui crede profondamente**.

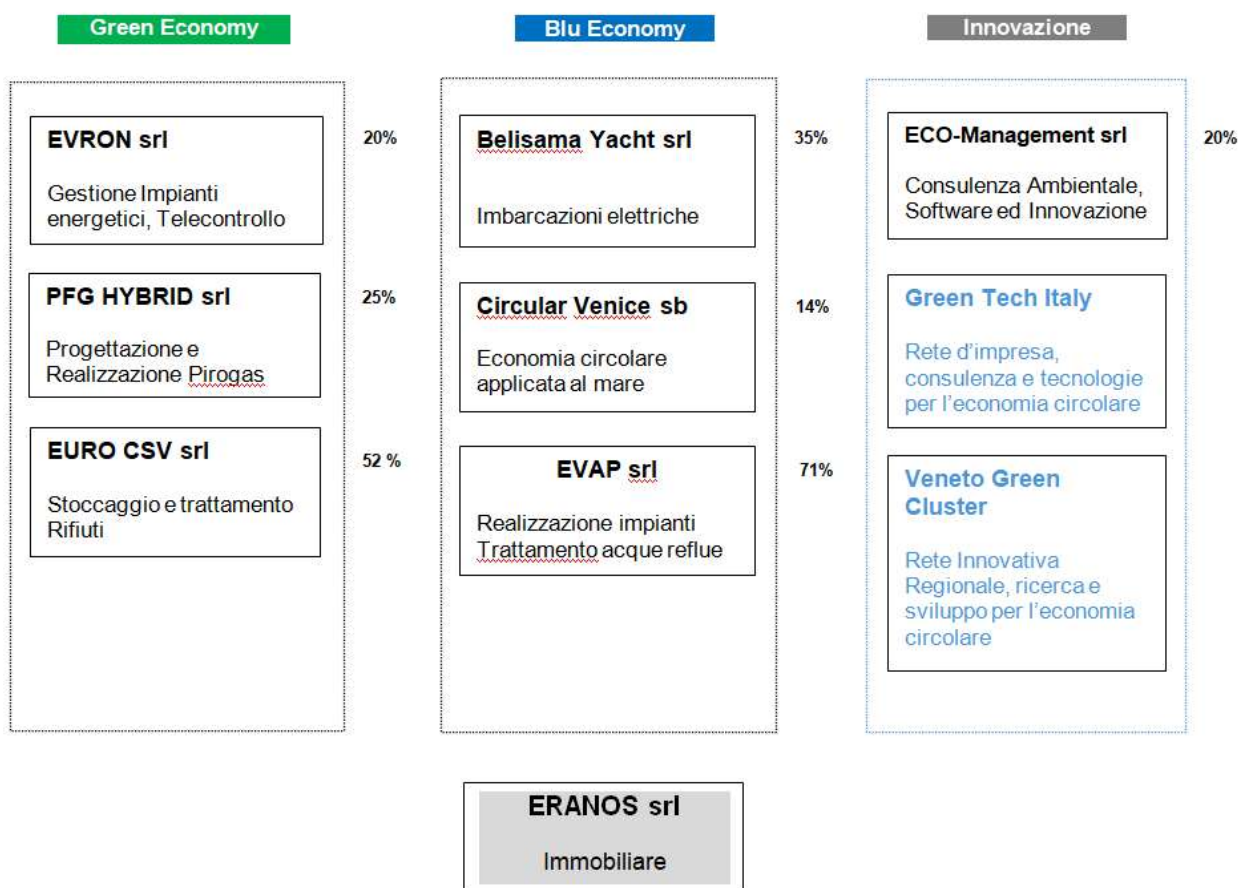
L'apertura di Gruppo Ethan all'innovazione e il suo credere nel valore delle cooperazioni e sinergie tra imprese, ed imprese ed enti di ricerca, è peraltro testimoniata oltre che dalla **collaborazione in progetti con prestigiose Università ed enti (CNR ed ISPRA)** anche dal suo essere **membro** attraverso le partecipate di una delle principali RIR (Reti Innovative Regionali) del Veneto: **Veneto Green Cluster**.

2.1 Il quadro di riferimento delle attività del Gruppo

Le attività del gruppo possono essere così riassunte:

- ❑ Progettazione e realizzazione di impianti ecologici (in particolare di recupero rifiuti) ed impianti per la produzione di energia da rifiuti (pirogassificatori)
- ❑ Raccolta, Trasporto, Trattamento-Recupero rifiuti
- ❑ Bonifiche ambientali e Rimozione Amianto
- ❑ Conservazione degli ecosistemi e rigenerazione di habitat naturali (marini) a rischio
- ❑ Progettazione di imbarcazioni elettriche
- ❑ Realizzazione e gestione di impianti di trattamento delle acque reflue e di processo
- ❑ Consulenza Ambientale, implementazione di software gestionali per l'ambiente e applicazioni IA.

La aziende del gruppo ETHAN sono di seguito riportate:



Quanto alla holding ETHAN spa, le attività sono così riassumibili:

- ❑ Investimenti industriali, finanziari
- ❑ Amministrazione e controllo di gestione
- ❑ Gestione legale, assicurativa.

2.2 Mission, Purpose and Vision

Come già evidenziato nel par. 2, ciò che connota lo spirito del Gruppo nel suo operare è una spiccata sensibilità e passione per l'ambiente.

La missione chiara che il gruppo persegue con la proprie attività è **contribuire alla salute e tutela ambientale occupandosi attraverso varie forme di business di ripulire suolo, aria, acqua da materie di scarto spesso inquinanti cercando di promuoverne il recupero per la produzione di materie prime-secondo o energia**, così da limitare l'impiego e la depauperazione delle risorse naturali esauribili e allo stesso tempo evitare la dispersione di sostanze nocive, inquinanti nell'ambiente o causanti il degrado di quest'ultimo. Viene **incarnato** quindi un **modello di economia circolare**.

Ovviamente lo **scopo** di un'azienda è sempre "fare business" e **generare profitto**, al di là dei nobili propositi diretti alla salvaguardia dell'ambiente: solo così del resto possiamo **creare le condizioni per distribuire benessere al gruppo lavoro, ovvero a dipendenti e collaboratori** delle varie aziende. Tuttavia, lo perseguiamo occupandoci di provvedere in primis al benessere delle persone nella misura in cui **ci prendiamo cura dell'ambiente**, visto che esso non è un mondo a sé ma è **casa nostra**.

La **responsabilità nei confronti dell'ambiente** si accompagna ad un forte sentimento di **responsabilità economico-sociale**. Siamo convinti che la strada migliore da percorrere **per garantire vitalità e una prospettiva di futuro al nostro business** sia quella che gli assicura la sostenibilità. In questo senso crediamo che la **sostenibilità ambientale debba andare di pari passo con la sostenibilità economica e sociale**.

Nel **monitorare la sostenibilità economica**, un ruolo chiave detiene la holding con la propria funzione di **gestione della contabilità, l'attenzione e la preparazione sugli aspetti finanziari, e il controllo di gestione**, requisiti fondamentali per valutare e monitorare lo stato di salute di un'azienda e sviluppare piani di azione coerenti finalizzati alla sua crescita.

2.3 I valori e principi fondamentali

Tra i valori di ETHAN, al **primo posto la centralità della persona: la valorizzazione dell'individuo** promuovendone la **crescita all'interno dell'azienda e della società**.

Diamo valore a ciò che uno sa fare e sa, ovvero alle competenze e alle sue conoscenze, ma consideriamo ancor più importanti le caratteristiche della PERSONA, in primis:

- **UMILTA'**, nel senso di non aver la presunzione di sapere tutto, bensì di essere capaci di ascoltare e confrontarsi con colleghi e collaboratori dotati anche di un back ground formativo ed esperienziale relativo ad ambiti completamente diversi dal nostro;
- **INTEGRITA'**, nel senso del mettersi in gioco onestamente;
- **CAPACITA' D'INVENTIVA E INTRAPRENDENZA** accompagnate ad un altrettanto alto **SENDO DI RESPONSABILITÀ**, ovvero il saper proporre idee, soluzioni a problemi, impegnarsi per metterli in pratica dedicando il massimo impegno;
- Pertanto, **L'IMPEGNO NELLO SVILUPPARE E METTERE IN ATTO LE PROPRIE**

IDEE con consapevolezza;

- L' AFFIDABILITÀ nel portare avanti compiti/progetti assegnati;
- LA CAPACITÀ E DISPONIBILITÀ a collaborare per conseguire gli obiettivi;
- LA DETERMINAZIONE NEL RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI E LA PERSEVERANZA nel portare avanti un progetto anche e soprattutto quando la situazione si fa complicata e si presentano ostacoli;
- LA CURIOSITÀ NELLO SCOPRIRE, TROVARE RISPOSTE A DUBBI E IL CERCARE DI CAPIRE/AFFRONTARE NUOVE SITUAZIONI;
- LA CAPACITÀ DI AFFRONTARE L'IMPREVISTO E IL CAMBIO PRIORITÀ versus il rigido attaccamento alla pianificazione;
- LA VOLONTÀ DI CONTINUARE A IMPARARE.

Dal canto proprio, il Gruppo aziendale e le sue società nel proprio operare detengono come valori fondamentali guida:

- Responsabilità nei confronti delle persone
- Integrità
- Rispetto per la persona
- La volontà di far crescere le persone e svilupparne il potenziale.

In un mondo in evoluzione e in continua trasformazione nel quale è importante stare al passo coi cambiamenti e tuttavia al contempo avere la consapevolezza dei problemi ambientali/sociali ed economici vigenti, ETHAN risponde elaborando soluzioni concrete alle cui spalle stanno scelte guidate da **principi e logiche co-integrate ben precise, in cui i soci fondatori del Gruppo credono fermamente**, per la precisione:

- **Il sostegno ad Innovazione, Ricerca e Sviluppo**
- **Cooperazione tra Università, Enti di ricerca, imprese e territorio**
- **Economia circolare**
- **Recupero dei materiali-rifiuto come risorsa**
- **Rispetto, cura e salvaguardia del territorio/ambiente**
- **La sostenibilità in chiave ESG (Environment, Social, Governance).**

2.4 L'impegno per una sostenibilità in chiave ESG

Dal 2020 Gruppo ETHAN ha deciso di intraprendere uno sviluppo delle proprie attività in ottica di **sostenibilità nel pieno rispetto dei dettami dell'Agenda 2030**, approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU nel 2015 e presentata come programma di azione per le persone, il pianeta e la prosperità.

In quest'ottica i progetti di sviluppo del Gruppo sono rivolti al conseguimento di risultati positivi per l'ambiente, la comunità, il territorio di contesto, le risorse umane impiegate in azienda, i clienti, i collaboratori e gli stakeholder.

Dei 17 obiettivi SDGs dell'Agenda 2030, Gruppo ETHAN nel suo rispondere alla missione di realizzazione di una **economia circolare e sostenibile secondo i dettami ESG dell'Unione Europea** ha scelto di concentrare l'attenzione nelle proprie attività e progetti **su ben 12 obiettivi**.



Quando parliamo di **sostenibilità in chiave ESG** si intende la sostenibilità considerata in 3 dimensioni:

Environment (ambientale)

Social (sociale)

Governance (economica, ossia gestionale/organizzativa).

Environment

Dal punto di vista ambientale, Il Gruppo si impegna non solo a rispettare le leggi e norme in materia, ma si avvale per le sue sedi operative anche di certificazioni relative al sistema di gestione ambientale. L'attenzione a recare il minor danno possibile all'ambiente non costituisce tuttavia un mero criterio dell'operare aziendale ma si eleva addirittura a scopo del business del Gruppo.

Il Gruppo mira infatti ad investire in innovazioni tecnologiche la cui finalità è ripulire acque da sostanze tossiche o nocive (tecnologie di depurazione acque reflue e di processo) o da plastiche (imbarcazioni elettriche), recuperare materiali di scarto nel trattamento rifiuti per il loro reimpiego al fine di allungare la vita dei prodotti (impianti di trattamento rifiuti) o produrre energia (pirogassificazione), limitando in un caso la depauperazione/consumo di risorse naturali esauribili e nell'altro producendo energia ad emissione CO₂ quasi nulla.

Le attività del gruppo vengono così a configurarsi come attività non semplicemente attente all'ambiente ma che portano beneficio all'ambiente stesso.

Social

Se da un lato il Gruppo e le sue società sostengono le attività socio culturali dei territori comunali/ comunità in cui hanno sede con donazioni e sponsorizzazioni procurando così del "bene sociale", dall'altro promuovono anche al proprio interno valori sociali quali inclusione, parità di genere ed etnia, pari opportunità.

Queste forme di attenzione adottate da Gruppo ETHAN mettono in evidenza quanto l'operare del Gruppo e le tipologie di business messe in atto si connotino di un alto valore sociale.

Governance

Tutti i progetti aziendali vengono valutati quanto alla loro fattibilità non solo dal punto di vista tecnico quanto anche sul piano economico e finanziario, quindi dal punto di vista del piano di investimento e potenziale rientro, mantenendo sempre l'occhio vigile in merito alla sostenibilità economica dei progetti di sviluppo e delle decisioni.

Si adottano inoltre la buona prassi di gestione e le conoscenze più avanzate sul piano finanziario, entrambe indispensabili a mantenere in salute le società, nonché Diligence nel monitorare l'andamento del business e dell'utile generato.

3. REGOLE DI COMPORTAMENTO CON GLI STAKEHOLDERS

3.1 Criteri generali

Tutte le azioni, operazioni e transazioni poste in essere nell'interesse o a vantaggio delle Società devono essere ispirate alla massima correttezza, alla completezza e alla trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e secondo le procedure stabilite, e devono essere assoggettabili a verifica da parte degli organi di controllo.

I Destinatari sono tenuti, nei rapporti con terzi, a mantenere un comportamento etico rispettoso delle leggi e dei regolamenti interni improntato alla massima correttezza e integrità.

Nei rapporti e nelle relazioni commerciali e promozionali, sono proibite pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, favoritismi e più in generale ogni condotta contraria alla Legge, ai regolamenti di settore, ai regolamenti interni e al presente Codice Etico. Tali condotte sono proibite e sanzionate indipendentemente dal fatto che siano realizzate o tentate, in maniera diretta o attraverso terzi, per ottenere vantaggi personali, per terzi o per le Società.

L'attività di sviluppo commerciale deve svolgersi nel rispetto di corretti principi economici, nel regolare contesto di mercato e in leale competizione con i concorrenti, nella costante osservanza delle norme di legge e regolamenti applicabili.

Il Gruppo si adopera a portare continui miglioramenti nelle modalità organizzative, gestionali e comunicative, così da facilitare il rapporto tra la holding e le partecipate/controllate. Si cerca inoltre di mantenere una metodologia unica pur rispettando la peculiarità di ogni realtà aziendale, così da consentire un rapporto fluido, armonico tra le parti e una linea di gestione unica.

3.2 Comunicazione trasparente e parità di trattamento

La comunicazione e l'informazione sia all'interno del Gruppo che verso l'esterno si ispira e soggiace ai criteri di **chiarezza, trasparenza, correttezza e coerenza, completezza e comprensibilità**.

Queste diventano pertanto le qualità dell'informazione garantita a tutti gli stakeholders, nei confronti dei quali viene scelta ed agita, dunque, una parità di trattamento evitando qualsiasi forma di comportamento preferenziale.

3.3 Principi nel comportamento con la Pubblica Amministrazione, con l'Autorità di Vigilanza e con l'Autorità Giudiziaria

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione e i suoi funzionari sono **tenute da persone che assolvono a specifiche funzioni aziendali in base al ruolo ricoperto o a deleghe**. Essi sono tenuti a svolgere i propri compiti con integrità e indipendenza nel **rispetto della normativa vigente**.

In particolare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione è **vietato influenzare le decisioni** di chi nella stessa ha poteri di trattativa o decisionali. E' altresì severamente **vietata qualsiasi pratica corruttiva o non legittima** tesa ad ottenere vantaggi e benefici o agevolazioni di qualsiasi sorta.

Durante eventuali verifiche e controlli da parte della Pubblica Amministrazione, Autorità Amministrative Indipendenti, Autorità Giudiziarie e loro incaricati, **ciascun collaboratore o dipendente** interpellato è tenuto a **cooperare secondo principi di trasparenza, collaborazione, serietà e precisione** senza in alcun modo creare ostacolo a tali attività ispettive.

I dipendenti e collaboratori delle varie società del Gruppo, in occasione delle visite ispettive di cui sopra o di richiesta di informazioni da parte delle suddette Autorità, **hanno il dovere d'informare i propri responsabili, gli Organi di Compliance e di Internal Audit, a meno che questo non vada contro le richieste**.

I comportamenti e le procedure **per prevenire i reati contro la Pubblica Amministrazione, in ottemperanza con il decreto D. Lgs 231/2001**, sono stati disciplinati dal Gruppo istituendo, quali canali d'informazione e **organi di conformità, Compliance & Internal Audit e Organismi di Vigilanza**; come mezzo di **segnalazione** per gli illecitici ci si è avvalsi invece dal **Canale Whistleblowing**.

3.4 Principi nel comportamento coi e tra dipendenti e collaboratori

Il Gruppo considera fondamentale il **benessere fisico e psicofisico dei dipendenti e collaboratori**.

A tal proposito si predispongono azioni e si interviene su più sfere:

- Salute e Sicurezza della persona e dell'ambiente di lavoro
- Inclusione
- Benessere della persona
- Crescita personale e sviluppo professionale
- Segnalazione dei comportamenti molesti e discriminatori.

Salute e Sicurezza

Per provvedere alla Salute e Sicurezza della persona e dell'ambiente di lavoro, il Gruppo

- garantisce ai dipendenti l'adeguata formazione in materia
- adotta gli opportuni strumenti di gestione della Sicurezza
- definisce progressivamente programmi di miglioramento
- coerentemente attua le misure opportune programmate
- fa in modo che i risultati di Sicurezza raggiunti siano confermati e attestati dal conseguimento di certificazioni in materia.

Inclusione

La logica inclusiva viene sostenuta con azioni concrete cercando di valorizzare interazioni non solo in appositi momenti formali ma anche attraverso la condivisione di spazi/momenti quali quelli del pranzo in mensa o della pausa caffè nella saletta comune.

Lo stesso dicasi per lo scambio e condivisione di know how, ovvero pranzo e coffe break, oltre che occasione per intessere relazione e conoscersi meglio/socializzare, diventano opportunità di scambio di conoscenze ed idee spesso preziose per la soluzione di problemi complessi o per accedere a nuovi punti di vista.

Il gruppo è contro ogni forma di discriminazione, isolamento o molestia, che, rese note e accertate vengono sanzionate.

Crescita personale e sviluppo professionale

Il gruppo promuove la crescita personale e professionale del personale volenteroso e motivato, incentivando e sostenendo ulteriore formazione del singolo in aree di competenza, nonché proponendogli sfide, nuovi incarichi e responsabilità per i quali vede la persona idonea quanto a caratteristiche personali, attitudini, abilità e formazione o esperienze pregresse.

Benessere della persona

La stessa logica inclusiva, così come il coltivare lo sviluppo professionale e crescita della persona, sicuramente contribuiscono al benessere psico-emotivo dell'individuo nella misura in cui si riconosce valorizzato.

Lo stesso creare spazi condivisi come la saletta caffè o la mensa risultano fondamentali per creare condivisione e sviluppare dimensione relazionale tra colleghi, cosicché ogni singola persona non risulti mai confinata come individuo isolato.

Nel cercare di aumentare la soddisfazione dei dipendenti vengono infine promosse misure e **strumenti di Welfare** gestiti su apposite piattaforme.

Segnalazione dei comportamenti molesti e discriminatori

I canali da usare per la segnalazione e denuncia di comportamenti discriminatori o difforni dalle raccomandazioni del Codice etico nei confronti di dipendenti/collaboratori o tra collaboratori e dipendenti sono gli stessi suggeriti nel paragrafo precedente, ossia:

- **Organismo di Vigilanza**
- **Funzione Compliance & Internal Audit**
- **Canale interno Whistleblowing.**

3.5 Il Codice etico con clienti, fornitori e business partners

Clienti, fornitori e partners sono **scelti nell'ottica del favorire l'evoluzione e crescita aziendale accanto** ad una costante e progressiva **valorizzazione**. A tal fine le scelte sono ispirate da criteri quali **efficienza, qualità, legalità, sostenibilità**.

I rapporti delle società del gruppo con clienti, fornitori e partners **avvengono tramite forme di comunicazione chiare, trasparenti all'insegna della legalità**.

Allo stesso tempo alle suddette terze parti viene richiesto di conformarsi e rispettare Il Codice etico e il Modello di Organizzazione e Gestione 231 del Gruppo.

4. CRITERI DI CONDOTTA GENERALI

4.1 Evitare Conflitto d'interessi

Dal punto di vista etico il Gruppo ritiene fondamentale prevenire ed evitare qualsiasi possibile situazione di conflitto d'interessi, coerentemente predispone misure a questo deputate.

In primis pretende il **rigoroso rispetto delle leggi e regolamenti sul conflitto d'interessi**.

In secondo luogo, richiede tassativamente a tutti i Destinatari del Codice Etico di **evitare qualsiasi situazione in cui si possa manifestare anche solo un potenziale conflitto d'interesse tra le attività personali**, con vantaggi anche non necessariamente economici, **e quelle del Gruppo** o della singola società, qualsiasi sia la mansione ricoperta dal singolo.

Qualora la sussistenza di un **conflitto d'interesse** potenziale possa essere dubbia o **opinabile**, il destinatario **è tenuto ad informare** il proprio Responsabile gerarchico e la Funzione di Gruppo Compliance & Internal Audit per capire come gestirla.

E' tanto più **vietato** a tutti i destinatari di perseguire interessi propri a danno del Gruppo e delle società di appartenenza attraverso **l'uso personale e non autorizzato di beni aziendali o dati**

aziendali, promuovendo direttamente o indirettamente i propri interessi presso società concorrenti (competitors), partners, clienti o fornitori di beni/servizi.

Il Gruppo esorta chiunque ne venga a conoscenza a **denunciare comportamenti, fatti e situazioni in contrasto coi principi di cui sopra agli appositi canali di segnalazione già più volte citati.**

4.2 Riservatezza e confidenzialità delle informazioni

Tutti i destinatari del Codice Etico hanno il dovere e obbligo di attenersi quanto alla gestione delle informazioni di cui vengono a conoscenza nello svolgere le loro mansioni/compiti e/o nel ricoprire il loro ruolo ai **principi di riservatezza e confidenzialità**; questo al fine non solo di **tutelare il patrimonio aziendale e proprietà intellettuale dell'azienda ma anche a protezione della privacy aziendale e dei singoli** nel Gruppo operanti o ad esso legati.

A tal proposito si considerano **“riservate”, e come tali vanno trattate, tutte le informazioni non pubbliche relative al Gruppo e alle sue società**, indipendentemente che esse riguardino azioni/progetti commerciali, parco clienti, operazioni interne o esterne alla compagine societaria, partecipazioni a bandi di gara, innovazioni, sviluppi tecnologici ed industriali, strategie di marketing.

Alla stessa stregua va considerata **riservata**, quindi va trattata conformemente al suo stato, **ogni informazione non pubblica inerente alle persone che del Gruppo fanno parte o allo stesso a qualsiasi titolo si relazionano** in ottemperanza alla normativa di settore, in particolare al DPR (Reg (CE) 2016/679 e al Codice Privacy (D. Lgs. N. 196/2003).

Sono pertanto **vietate la divulgazione, diffusione, comunicazione ma anche l'alludere o il far intendere in maniera indiretta a terze parti informazioni non note al pubblico** riguardo al Gruppo, alle sue società, alle persone che ne fanno parte o che con esse interagiscono.

4.3 Utilizzo dei sistemi informatici

E' vietato utilizzare per finalità illecite il complesso dei sistemi e degli strumenti informatici e telematici messi a disposizione dei Destinatari per lo svolgimento della propria attività lavorativa (ad esempio: computer, posta elettronica, accesso internet, laptop, computer portatile). Tali strumenti devono, inoltre, essere utilizzati in conformità alla normativa vigente (ivi compreso il D.Lgs 30 giugno 2003 n. 196 *“Codice in materia di protezione dei dati personali”*) ed alle policy aziendali.

Gli amministratori di sistema, in particolare, devono utilizzare gli strumenti informatici attenendosi a principi di diligenza e correttezza, all'unico fine di verificare e garantire l'efficiente ed ottimale funzionalità degli stessi, nel rispetto di quanto previsto dalle policy aziendali.

Eventuali società esterne della cui opera si avvalgano le Società del Gruppo dovranno rispettare per la gestione ed utilizzo del sistema informatico i medesimi principi.

4.4 Salvaguardia dei beni aziendali

Ogni Destinatario è tenuto a operare con la diligenza richiesta e necessaria per tutelare le risorse aziendali, evitando utilizzi impropri che possano esserne causa di danno o di riduzione dell'efficienza, usi in contrasto con l'interesse delle Società del Gruppo o dettati da motivi professionali estranei al rapporto con esse.

Parimenti, è cura dei Destinatari non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento o improprio.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le risorse aziendali delle Società, per le quali si applica il principio di diligenza sopra enunciato, includono:

- tutti i beni che in ragione dell'attività sono, a diverso titolo, nella sfera di dominio delle Società;
- beni strumentali e materiali di consumo di proprietà delle Società;
- beni ottenuti in concessione, in comodato o in uso da parte di Istituzioni pubbliche e private;
- applicazioni e dispositivi informatici.

4.5 Etica nei confronti dei competitors

Riconoscendo l'importanza ed il valore di un mercato competitivo, il gruppo riconosce altresì l'importanza di una concorrenza leale. Di conseguenza le sue società si impegnano a rispettare le norme di legge in materia pro-tempore vigenti e le migliori prassi.

4.6 Controllo interno

Nell'amministrazione delle Società sono osservati i principi di *corporate governance* più idonei a garantire la migliore realizzazione delle attività nel rispetto delle regole di buon governo societario e delle disposizioni del Codice. **Il sistema di controllo interno** deve essere orientato all'adozione di **strumenti e metodologie volti a:**

- **contrastare** i potenziali **rischi** aziendali;
- **tutelare**, anche con azioni di prevenzione, il patrimonio aziendale ed il rispetto delle persone;
- **determinare una ragionevole garanzia** circa il rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni, principi e procedure interne.

Primo tra tutti, tra questi strumenti vi sono **le attività di formazione, le quali non devono vertere solo sulla Sicurezza** ma riguardare pure i **contenuti del Codice Etico a tutto tondo e le procedure a salvaguardia del suo rispetto.**

Un auto-controllo e responsabilizzazione oltre che controllo è reso possibile dalla stessa **attività informativa** esplicata tramite **pubblicazione del Codice Etico sul sito web aziendale, sul Server aziendale o la sua affissione sulla bacheca aziendale.**

Il management inoltre deve **curare costantemente la conformità dei comportamenti** a quanto indicato nel Codice **e, se necessario, realizzare speciali programmi di verifica.**

Organo preposto alla verifica dell'efficacia del sistema di controllo interno è l'Organo Amministrativo.

In più, al fine di contrastare e prevenire il verificarsi di illeciti, il Gruppo si è auto-dotato di :

- un sistema di Compliance e Internal Audit
- un Modello 231
- un relativo Organismo di Vigilanza
- di un canale interno di Segnalazione che, nel rispetto della normativa Whistleblowing, è in grado di garantire riservatezza; quindi protezione da possibili ritorsioni.

Va da sé che il **Codice Etico così come il suo apparato di controllo** non hanno una struttura e corpo statici, bensì **sono dinamici e destinati ad evolvere e mutare nel tempo.** Essi richiedono nel tempo continuo adeguamento, aggiornamento ed implementazione non solo nel rispetto e al variare della normativa relativa ma anche funzionalmente alle esigenze concrete della realtà aziendale, a sua volta in divenire.

4.7 I limiti nei regali e omaggi

Conformemente al valore di integrità fondamentale per ETHAN, è **vietato** a tutti i destinatari del Codice Etico di **ricevere / accettare ma anche viceversa consegnare regali od omaggi a terze parti**, siano essi operatori o rappresentanti di realtà pubbliche o private, **a meno che non siano di modico valore e legati a semplice cortesia commerciale**, così che l'atto stesso non possa influire o condizionare la condotta, giudizio o valutazione del ricevente determinando favoritismi nel confronti del gruppo o sue società in ambito decisionale nel ruolo da essi ricoperti.

Il divieto riguarda anche favori o promesse di favori di qualsiasi tipo, in quanto associabili a pratica corruttiva.

Collaboratori e dipendenti che ricevessero omaggi di valore superiore a quanto precisato o che venissero approcciati con richieste di scambio di favori/subissero pressioni decisionale su promessa di favori personali o al gruppo aziendale di appartenenza, devono riferire immediatamente al proprio superiore l'accaduto. Costui provvederà a informare poi secondo le modalità definite dal Modello 231 in adozione gli organi preposti: Organismo di Vigilanza o Sistema Compliance & Internal Audit.

4.8 Donazioni e sponsorizzazioni

Gruppo ETHAN sostiene e **supporta da sempre con donazioni e sponsorizzazioni le iniziative e i progetti di carattere sociale, culturale ed educativo nei territori nel quale la holding e le sue società hanno sede e operano**, al fine di perseguire sia il miglioramento delle condizioni di vita degli individui sia la **valorizzazione sociale e culturale delle comunità locali**, favorendone così un maggiore benessere e sviluppo.

Nel suo selezionare le iniziative meritevoli di contributo, **il gruppo sceglie iniziative di qualità dotate di un significato etico coerente a Mission, Vision, Purpose e valori aziendali**, pertanto in grado di promuovere uno sviluppo sociale ambientale del territorio secondo la logica ESG **e in conformità con la normativa vigente in materia di sostenibilità**. Si compiono altresì **verifiche sulla serietà e affidabilità del beneficiario**.

Una volta effettuata la donazione/sponsorizzazione, Il Gruppo o le sue società procedono ad **accertare** che il **contributo** sia stato effettivamente **utilizzato dall'ente/organizzazione beneficiaria per lo scopo per il quale era stato richiesto**.

In tema di “donazione e sponsorizzazioni” il gruppo dichiara la propria **contrarietà ed estraneità a qualsiasi forma di supporto o contributo – anche di natura non economica – a partiti politici, organizzazioni sindacali dei lavoratori o loro rappresentanti**.

Alla stessa stregua e coerentemente sceglie di non supportare enti, associazioni, **organizzazioni e realtà che abbiano connessioni o affiliazioni politiche o sindacali**.

In questa prospettiva **si chiarisce che tutte le iniziative che il Gruppo o le sue società scelgono si supportare e sponsorizzare nel territorio comunale in cui sorgono o territori in cui operano sono da intendersi meramente a sostegno dello sviluppo del territorio e delle comunità locali e che non hanno la benché minima connotazione politica**.

5. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO, SEGNALAZIONE E SANZIONI

5.1 Chi garantisce l'attuazione del Codice Etico

Riprendendo, il Codice Etico quale documento serve a definire linee, principi e criteri di condotta; quindi serve a guidare le azioni di tutti i destinatari.

Se formazione e informazione (le cui modalità di realizzazione abbiamo già tracciato nel par. 4.6 “Controllo interno”) sono essenziali a farlo conoscere e diffondere; tuttavia serve anche un **organo che garantisca la sua messa in atto**. Quest'ultimo è identificato nella **Funzione di Gruppo Compliance ed Internal Audit, la quale ha un rapporto diretto con tutte le società del Gruppo e con tutte le funzioni che in ogni società e a livello di Gruppo si occupano di controlling (in primis le Amministrazioni)**.

Compiti del garante del Codice Etico

- Garantire la diffusione del Codice Etico e sue modifiche/integrazioni a tutti i destinatari mettendo in essere adeguate misure d'informazione e realizzando per collaboratori e dipendenti specifiche iniziative di formazione.
- Promuovere l'attuazione del Codice Etico sempre con appositi meeting formativi o volti alla sensibilizzazione, inoltre fornendo un servizio di risposta tempestiva, chiara e corretta rispetto a possibili dubbi e richieste di chiarimento espresse dai destinatari.
- Monitorare l'osservanza del Codice Etico nella prassi e condotta effettiva, indicando ove ritenuto opportuno e sospetto indagini, partecipando alle stesse, tanto più nel caso di segnalazioni di violazioni, anche se solo potenziali.
- Partecipare in seguito alle indagini,/ accertamenti al processo decisionale in merito la dichiarazione dell'avvenuta o meno violazione e rispettiva sanzione.
- Coordinarsi con gli organi di controllo di gruppo e delle varie società per l'aggiornamento, modifica e la realizzazione delle attività di diffusione del Codice Etico (attività d'informazione-comunicazione e formazione).

5.2 I canali di segnalazione delle violazioni

Ricordiamo innanzitutto che i Destinatari sono tenuti a segnalare tempestivamente ogni violazione del Codice Etico anche solo sospetta, indipendentemente che ne siano diretti testimoni, coinvolti direttamente come parte subente o ne siano solo venuti a conoscenza.

Due sono i possibili canali e modalità di comunicazione per la segnalazione delle eventuali e presunte (vanno sempre accertate) violazioni:

- tramite email alla **Funzione di Compliance & internal Audit** (che ha ruolo di Garante dell'attuazione del Codice Etico) all'indirizzo: compliance@ethan-group.it
- tramite il **canale interno di Segnalazione** raggiungibile dal sito del Gruppo <https://ethan-group.it/>, dove la comunicazione giungerà su apposito format al **Comitato WhistleBlowing** garantendo l'assoluto anonimato del segnalante.

Si precisa che **Funzione di Compliance & internal Audit e Comitato WhistleBlowing**, una volta ricevuta la segnalazione della palese o presunta violazione, **hanno nell'ordine:**

- 1. il dovere di verificare la fondatezza e veridicità della segnalazione,**
- 2. la facoltà in questo di ascoltare l'autore della segnalazione e/o il presunto responsabile della violazione,**
- 3. la responsabilità di decidere nei casi opinabili se la violazione sussista**
- 4. nel caso sussista, in base alla tipologia di violazione e gravità, hanno la responsabilità di scegliere il provvedimento ad hoc/sanzione da adottare, laddove il quadro delle possibili sanzioni/provvedimenti è contemplato nel sistema disciplinare rinvenibile nel Modello organizzativo e di gestione 231.**

Qualunque dei due canali il segnalante decida di utilizzare, gli sono in ogni caso garantiti l'anonimato, **la riservatezza di quanto comunicato e la tutela da possibili ritorsioni o intimidazioni.**

5.3 Sanzioni e provvedimenti

Tutti i Destinatari senza differenza alcuna legata a posizioni gerarchiche di responsabilità sono tenuti alla piena osservanza del Codice Etico; anzi **chi** in qualche modo per il ruolo assunto e funzione esercitata all'interno del Gruppo **ricopre posizioni con maggiori responsabilità** ha tanto più il dovere di assumere una **condotta ineccepibile ed esemplare** rispetto ai principi e alle regole del Codice.

Tutte le **violazioni del Codice Etico** sono da considerarsi **inadempimenti degli obblighi connessi al rapporto di lavoro e costituiscono pertanto un illecito disciplinare**

Abbiamo già posto in evidenza che in caso di accertata violazione, alla Funzione Compliance & internal Audit e al Comitato WhistleBlowing spetta il compito di valutare e deliberare la **sanzione/provvedimento** da emettere **in conformità** al ventaglio di opzioni rinvenibile nel Modello 231 adottato e **alla gravità** della violazione stessa.

I provvedimenti, tanto nel caso di dipendenti, collaboratori, o addirittura società e realtà che intrattengono rapporti d'affari con il gruppo e/o le sue società **possono comportare** anche **l'interruzione/cessazione del rapporto lavorativo e dare addito a richiesta di risarcimento danni dal momento che il rispetto del Codice Etico è formalizzato nei relativi accordi contrattuali e costituisce parte delle obbligazioni assunte dagli stessi.**

5.4 Codice Etico: aggiornamenti e modifiche

Il presente Codice è stato adottato, con delibera/atto dell'Organo Amministrativo, con efficacia immediata, ed ogni aggiornamento, modifica o aggiunta al presente Codice dovrà essere approvata dall'Organo Amministrativo medesimo.

Il Codice Etico e i suoi aggiornamenti saranno disponibili in formato elettronico, oltre che nel Server aziendale, in apposita Sezione dedicata nel sito web del Gruppo <https://ethan-group.it/> e nel sito aziendale delle società partecipate, affinché tutti i Destinatari ed i terzi possano averne piena conoscenza.

Grisignano di Zocco, 22.10. 2025

ETHAN spa

La Direzione