



Codice Etico
Rev. 03 – 04/08/2025

CODICE ETICO

D. Lgs. n. 231/2001



ADOTTATO DALL'AMMINISTRATORE UNICO DI IGSA S.R.L. IN DATA 01/07/2024

ADOTTATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 10/03/2025



Codice Etico **Rev. 03 – 04/08/2025**

PREMESSA

L'etica nell'attività imprenditoriale è un approccio di fondamentale importanza per il buon funzionamento e la credibilità di una Società verso i soci, i clienti, gli utenti, i fornitori e, più in generale verso l'intero contesto economico nel quale la stessa opera.

IGSA S.r.l. intende trasformare in un vantaggio competitivo la conoscenza e l'apprezzamento dei valori etici ai quali si riporta.

Grazie al proprio sistema di controllo interno ed alla adozione di adeguate procedure per ogni ambito operativo, IGSA S.r.l. verifica ed assicura che la realizzazione degli obiettivi perseguiti e lo svolgimento delle attività sociali avvenga nel pieno rispetto della legge e delle norme interne.

Al fine di rafforzare il proprio sistema di controllo interno, IGSA S.r.l. ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 volto a prevenire la commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei reati presupposto previsti dal Decreto da parte dei soggetti che, a vario titolo, operano in nome e/o per conto e/o nell'interesse e/o all'interno della stessa.

Il presente Codice Etico costituisce, quindi, parte integrante ed essenziale del Modello organizzativo ed è volto ad esplicitare i principi ed i valori etici, rilevanti anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, ai quali IGSA S.r.l. informa, sin dalla costituzione, lo svolgimento delle proprie attività, nonché ad indicare le norme di comportamento attraverso le quali detti principi e valori trovano concreta attuazione.

Sono, in particolare, tenuti all'osservanza dei principi e delle linee guida espressi nel presente Codice Etico tutti coloro che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti con la Società (a titolo esemplificativo, amministratori, manager, dipendenti, consulenti, clienti, fornitori e partner).

Rappresenta, infine, uno strumento con cui l'azienda, nel compimento della propria missione, si impegna a contribuire, conformemente alle leggi e ai principi di lealtà e correttezza, allo sviluppo socioeconomico del territorio di appartenenza.

DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico si applica a tutte le attività svolte da IGSA S.r.l.

Le disposizioni del Codice sono vincolanti per gli amministratori, i sindaci e i revisori (ove nominati), i dirigenti (ove presenti), i dipendenti, i collaboratori, i fornitori e comunque per tutti coloro che, a qualunque titolo, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con IGSA S.r.l. ed operano per perseguirne gli obiettivi (di seguito collettivamente definiti "Destinatari").

Il presente Codice intende, pertanto, indirizzare la condotta dell'azienda alla cooperazione e alla fiducia nei confronti degli stakeholders, cioè di quelle categorie di individui, gruppi e istituzioni il cui apporto risulti necessario per la realizzazione della mission aziendale e/o i cui interessi siano influenzati direttamente o indirettamente dall'attività dell'azienda.

Costoro hanno pertanto l'obbligo di conoscerne le norme e di astenersi da comportamenti contrari



Codice Etico **Rev. 03 – 04/08/2025**

alle stesse.

IGSA S.r.l. promuove, infatti, la conoscenza e la diffusione del presente Codice Etico attraverso attività di condivisione (sia in fase di prima assunzione che attraverso i canali interni) e formazione specifica.

In caso di contrasto, le disposizioni del Codice prevalgono su quelle previste da altre procedure interne.

In virtù di quanto sopra, l'Amministratore Unico e/o gli amministratori della Società sono tenuti ad ispirarsi ai principi ed ai valori enunciati dal Codice e ad attenersi alle norme generali ivi stabilite nel fissare gli obiettivi, proporre gli investimenti e realizzare i progetti, nonché in qualunque decisione e/o azione; del pari i sindaci e/o i revisori (ove nominati), nello svolgimento dei compiti loro propri; i dirigenti, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione, sia all'interno, rafforzando la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei confronti dei terzi che entrano in contatto con la Società; i dipendenti, nello svolgimento delle loro mansioni; i collaboratori e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con IGSA S.r.l., nello svolgimento degli incarichi loro conferiti ovvero di quanto contrattualmente previsto.

IGSA S.r.l. richiede per tutte le attività poste in essere un'integrità etico-professionale, la correttezza dei comportamenti ed il pieno rispetto di leggi e regolamenti in tutti i Paesi in cui opera e dei principi di onestà, affidabilità, imparzialità, lealtà, trasparenza e buona fede. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi.

VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti dell'azienda ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile.

La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con IGSA S.r.l. e può comportare, in ragione della concreta casistica e della tipologia di soggetti inadempienti, ad azioni disciplinari di natura privatistica e legali secondo quanto disposto per legge, regolamento ovvero dal contratto collettivo di lavoro applicato.

Eventuali violazioni configurano, pertanto, illecito di natura disciplinare e, come tali, verranno perseguite e sanzionate dalla Società, fatta salva ogni altra azione e a prescindere dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale.

Resta fermo, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

PRINCIPI ETICI GENERALI E VALORI DI RIFERIMENTO

IGSA S.r.l. è consapevole della responsabilità etico - sociale che assume nello svolgimento delle proprie attività ed informa il proprio operato ai seguenti principi e valori:

- agire in modo informato nel rispetto della legge e dei regolamenti vigenti in Italia e nei Paesi nei



Codice Etico

Rev. 03 – 04/08/2025

quali la Società opera;

- trattare i soci, il personale dipendente e collaboratore, i fornitori, la comunità circostante e le istituzioni, incluso ogni pubblico ufficiale o esercente un pubblico servizio, nonché ogni terzo con il quale si entra in rapporto per motivi professionali, con onestà, correttezza, imparzialità e senza pregiudizi;
- competere lealmente sul mercato con i concorrenti;
- tutelare la salute e la sicurezza propria e dei terzi;
- monitorare e, ove del caso, minimizzare gli impatti potenzialmente nocivi delle attività aziendali sull'ambiente;
- mantenere la riservatezza nelle informazioni riguardanti la Società, il suo know-how, i dipendenti ed i fornitori;
- operare secondo il principio per cui ogni operazione o transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- utilizzare i beni intellettuali e materiali della Società, inclusi gli strumenti informatici, nel rispetto delle norme generali e della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità, nel rispetto dei diritti di proprietà intellettuale di terzi, evitandone l'utilizzo in violazione di ogni disposizione di legge.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta dei vertici o dei collaboratori della Società stessa che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

A) Responsabilità e rispetto della legge

Nella realizzazione della mission aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità.

IGSA S.r.l. ha come principio imprescindibile l'osservanza di leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui si trova ad operare e il rispetto dell'ordine democratico ivi costituito.

I destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa vigente. In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'impresa in violazione delle leggi.

B) Trasparenza e Completezza delle informazioni

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione trasmessa sia all'esterno che all'interno della azienda.

Il sistema di verifica e risoluzione delle segnalazioni e dei reclami, attuato nei confronti di tutti i portatori di interesse, deve permettere che le informazioni siano fornite attraverso una comunicazione, sia verbale che scritta, costante e tempestiva.

Nello svolgimento delle loro attività, i Destinatari devono pertanto fornire informazioni puntuali, complete, comprensibili, accurate e veritiere, così da consentire ai diversi interlocutori di formarsi convinzioni e di assumere decisioni pienamente consapevoli.

Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione deve essere previamente



autorizzata e correttamente registrata, al fine di poterne verificare la coerenza e congruenza.

C) Onestà e Correttezza

L'onestà rappresenta il principio etico di riferimento per tutte le attività poste in essere da IGSA S.r.l.

Il principio della correttezza, invece, implica il rispetto dei diritti, anche sotto i profili della privacy e delle opportunità, nonché delle leggi vigenti volte a tutelare la personalità individuale di tutti i soggetti che risultino coinvolti nell'attività lavorativa e professionale.

Ciò impone anche l'eliminazione di qualsiasi discriminazione e di ogni possibile conflitto di interesse tra i dipendenti e l'azienda.

I destinatari devono pertanto conformare il proprio comportamento ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, buona fede, proporzionalità, obiettività, equità e ragionevolezza e devono agire in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi, anche potenziale.

I destinatari devono improntare la propria attività lavorativa rispettando il contratto di lavoro, le mansioni attribuite e le procedure implementate dalla Società. Tutti i dipendenti devono rispettare l'orario di lavoro e, se richiesto sulla base della funzione svolta, comunicare fedelmente al proprio superiore gerarchico le ore effettivamente lavorate e le attività concretamente poste in essere.

D) Reputazione e Professionalità

IGSA S.r.l. riconosce nel valore della reputazione una risorsa essenziale per la realizzazione dei propri obiettivi e persegue l'eccellenza nell'erogazione dei propri servizi nonché nelle capacità professionali dei propri dipendenti e collaboratori.

E) Centralità della persona

IGSA S.r.l. promuove il rispetto dell'integrità fisica e morale della persona, contrastando ogni pratica contraria che non sia dettata da esigenze terapeutiche.

Garantisce condizioni di lavoro conformi alle normative vigenti e rispettose della salute e della dignità individuale, ripudiando e contrastando ogni forma di abuso e di sfruttamento e, in particolare, quelle finalizzate allo sfruttamento del lavoro di persone in stato di bisogno e/o di soggezione; alla tratta di persone, all'acquisto ed all'alienazione di schiavi nonché alla riduzione e/o al mantenimento in schiavitù o servitù; allo sfruttamento sessuale di minori in qualunque modo realizzato.

Non tollera richieste o minacce volte ad indurre chicchessia ad agire contro la legge, il presente Codice Etico, il Modello e le procedure interne ovvero a porre in essere comportamenti lesivi delle proprie convinzioni morali e personali.

F) Imparzialità e Pari Opportunità

IGSA S.r.l. ripudia ogni forma di discriminazione basata sull'età, sul sesso, sulle abitudini sessuali, sullo stato di salute, sulla razza, sulla nazionalità, sulle opinioni politiche, sulle credenze religiose, sulle



appartenenze sindacali e comunque su qualunque altra qualità o convinzione personale.

Nello svolgimento delle diverse attività sociali, i Destinatari, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, devono pertanto operare con imparzialità, assumendo decisioni con rigore professionale e obiettività secondo criteri di valutazione oggettivi e neutrali.

G) Riservatezza e Tutela della privacy

IGSA S.r.l. garantisce, attraverso idonee procedure, sia nei rapporti interni che nei rapporti esterni, la riservatezza delle informazioni e dei dati personali di cui è in possesso e la puntuale osservanza delle normative vigenti in materia a beneficio di tutti i soggetti interessati.

Nessuno può trattare tali dati per finalità diverse da quelle consentite ed espressamente autorizzate né, tantomeno, trarre vantaggi di alcun genere, diretti e/o indiretti, personali e/o patrimoniali, dall'indebito utilizzo di informazioni riservate di cui sia in possesso in virtù del rapporto, di qualsivoglia natura, esistente con IGSA S.r.l.

I Destinatari assicurano la massima riservatezza delle informazioni acquisite e/o elaborate in occasione dell'espletamento del proprio incarico o funzione e costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività della Società, impegnandosi ad utilizzarle soltanto al fine di svolgere correttamente la propria attività lavorativa.

Ai Destinatari è fatto divieto di:

- Richiedere indebitamente notizie su documenti interni know-how, sui progetti di ricerca e sviluppo, su eventuali brevetti e sulle operazioni aziendali;
- Divulgare all'esterno informazioni riservate;
- Pubblicare sui propri social foto o video riportanti incidenti, o qualsiasi immagine che possa causare pregiudizio al decoro o alla reputazione della persona offesa, dei propri familiari o della stazione appaltante
- Rilasciare qualsivoglia dichiarazione che coinvolga la società senza una previa specifica autorizzazione dell'organo competente che stabilisca le modalità di comunicazione nel rispetto della normativa e dei regolamenti vigenti;
- Fare copie di documenti contenenti informazioni aziendali ovvero relative ai *partner* commerciali, rimuovere documenti o altro materiale archiviato o copie degli stessi dalle postazioni di lavoro, ad eccezione dei casi in cui ciò sia necessario per eseguire compiti specifici;
- Distruggere impropriamente documenti e informazioni aziendali.

Tutti i documenti aziendali, i messaggi di posta elettronica e altri materiali contenenti informazioni aziendali, nonché tutti i documenti redatti utilizzando tali informazioni, sono di proprietà della Società e devono essere restituiti all'azienda in qualsiasi momento su richiesta della medesima o al termine del rapporto di lavoro.

Il dovere di riservatezza deve essere osservato anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei Destinatari inficia gravemente il rapporto con l'Azienda e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Particolare attenzione va riservata ai dati e alle informazioni personali oggetto di tutela secondo il Codice



Privacy.

H) Risorse Umane

Le risorse umane rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo dell'azienda.

IGSA S.r.l. riconosce pertanto alle stesse un elemento essenziale del proprio successo ed agisce al fine di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca.

La gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

Non sono ammessi comportamenti che, anche indirettamente, possano integrare gli estremi dei delitti contro la personalità individuale richiamati dall'art. 25 quinquies del D. Lgs. n. 231/2001.

I) Ambiente di lavoro

Per IGSA le persone hanno un valore prezioso, e, con esse la loro varietà di prospettive, vissuti, sensibilità e storie. Integrare e valorizzare le unicità non solo contribuisce alla creazione di un ambiente di lavoro migliore, ma rende il contesto organizzativo più fertile e propenso a vivere appieno i valori della Società. L'impegno si traduce nel:

- costruire un ambiente di lavoro aperto alla condivisione di idee ed esperienze, rispettoso del linguaggio e dei rapporti tra persone
- dissociarsi da qualsiasi comportamento discriminatorio e/o pregiudizievole, intervenendo senza indugio ed in maniera netta e intransigente
- perseguire una parità salariale tra i generi, affinché non ci sia disparità di trattamento tra le persone appartenenti alla Società
- garantire pari opportunità professionale tra i generi
- intraprendere relazioni con fornitori e con clienti e partner che condividono i nostri stessi valori in termini di diversità ed inclusione
- formare ed informare i dipendenti in tema di diversità ed inclusione, e, in un'accezione più ampia, rispetto ai principali bisogni di benessere organizzativo richiesti dalle nostre persone
- promuovere una flessibilità lavorativa, in coerenza con il modello di lavoro e di business adottato, per permettere un equilibrio tra vita lavorativa e personale che possa essere sostenibile

J) Ripudio del terrorismo e dell'evasione dell'ordine democratico e contrasto alla criminalità organizzata

IGSA S.r.l. riconosce il valore dell'ordine democratico e ripudia ogni forma di terrorismo e di eversione.

Le norme di comportamento adottate da IGSA S.r.l. per la selezione di dipendenti, collaboratori, fornitori, "partner" e, più in generale, dei soggetti con i quali intrattenere relazioni di qualsivoglia natura sono volte, tra l'altro, ad evitare ogni forma di sostegno e/o di collaborazione con enti, associazioni e/o soggetti in qualunque modo ed a qualunque titolo operanti nell'ambito della criminalità organizzata.



PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

I principi etici di IGSA S.r.l. si declinano in regole di comportamento che ogni destinatario deve conoscere e a cui si deve attenere.

Tutte le azioni e le operazioni di IGSA S.r.l. devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La Società evita di entrare in rapporti di affari con terzi dei quali sia accertata o anche solo ragionevolmente supposta la partecipazione ad attività delittuose o di terrorismo.

A) Rapporti con gli Utenti

IGSA S.r.l. orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri Utenti, prestando attenzione alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei servizi forniti.

In linea generale, nei rapporti con gli Utenti, la Società assicura chiarezza, correttezza e diligenza nell'erogazione del servizio prestato.

B) Rapporti con i Fornitori, Appaltatori e Consulenti

Le relazioni con i fornitori, appaltatori e consulenti, ivi compresi i rapporti di natura finanziaria e di consulenza, sono sottoposte ai principi contenuti in questo Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della Società.

IGSA S.r.l. si avvale esclusivamente di fornitori, appaltatori e consulenti, che operano in conformità alla normativa vigente e alle regole previste in questo Codice. La selezione dei predetti soggetti e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo dei beni e dei servizi offerti, della capacità di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze della Società.

In nessun caso un fornitore, appaltatore o consulente, dovrà essere preferito ad un altro in ragione di rapporti personali, favoritismi o vantaggi diversi da quelli dell'esclusivo interesse e beneficio della Società.

I fornitori di macchinari ed attrezzature dovranno essere selezionati anche sulla base della rispondenza delle forniture al rispetto delle normative in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Le forniture di dispositivi di protezione individuale e comunque dei dispositivi generali di sicurezza e prevenzione saranno conformi agli obblighi in materia di certificazione ed idoneità, generale e specifica, in relazione all'uso previsto.

Prima dell'affidamento a terzi di attività da svolgersi all'interno della Società o rientranti nel ciclo produttivo della medesima, nell'ambito di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, viene



Codice Etico

Rev. 03 – 04/08/2025

verificata la idoneità tecnico professionale del terzo, dando quindi seguito agli specifici obblighi di legge in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Prima dell'instaurazione di rapporti contrattuali con terzi devono quindi essere effettuate opportune valutazioni con riferimento agli aspetti di professionalità, in coerenza con la natura e l'oggetto dell'accordo, e di affidabilità etica, con riferimento all'eventuale esposizione del terzo ai reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

IGSA S.r.l. si impegna a rispettare eventuali diritti di proprietà industriale detenuti da fornitori e progettisti terzi su materiali, beni, processi e progetti utilizzati dalla Società per l'esercizio delle proprie attività.

Negli accordi con i fornitori e i partner deve essere inserita una clausola contrattuale secondo la quale la controparte si impegna ad operare rispettando i principi espressi dal D. Lgs. n. 231/2001, prevedendo in caso contrario la possibilità per la Società di risolvere il contratto e/o applicare una sanzione per le violazioni rilevate.

C) Rapporti con i Dipendenti

Come anticipato, IGSA S.r.l. tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e le competenze possedute da ciascun dipendente e collaboratore, nel contesto organizzativo della Società.

La Società offre pari opportunità a tutti i dipendenti sulla base delle loro qualifiche professionali e delle capacità individuali di ciascuno, senza alcuna discriminazione di età, religione, origine etniche o geografiche, orientamento sessuale, politico o sindacale.

Pertanto, IGSA S.r.l., per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, retribuisce e gestisce le risorse umane sulla base di criteri di merito e di competenza, nel rispetto della vigente contrattazione collettiva, e del sistema premiante adottato ed improntato a criteri di obiettività e ragionevolezza.

L'ambiente di lavoro è improntato alla collaborazione reciproca e a favorire lo spirito di squadra nel rispetto della personalità morale di ciascuno, ed è privo di pregiudizi, intimidazioni, illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

I dipendenti e i collaboratori operano secondo i più elevati standard di qualità ed igiene, nel rispetto delle norme definite nel presente Codice Etico e nelle procedure operative definite dalla Società.

Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione, la valutazione del personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste nel corso della selezione ed all'atto dell'inserimento sono direttamente connesse alla verifica del possesso dei requisiti professionali, nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.



Codice Etico

Rev. 03 – 04/08/2025

All'assunzione il personale viene informato, mediante linguaggio chiaro e comprensibile, in merito all'adozione da parte della Società del presente Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, nonché in merito ai seguenti aspetti:

- ruolo e profilo aziendale;
- caratteristiche dell'Area, Funzione o Servizio di appartenenza;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal CCNL applicato;
- norme e procedure da adottare e rispettare.

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori.

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo del personale sono basate su considerazione di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori ed analogo criterio viene seguito per l'accesso a ruoli o incarichi diversi.

Ai lavoratori devono essere applicati i trattamenti retributivi e le condizioni normative previste dal contratto collettivo di lavoro e dai regolamenti aziendali.

Nella gestione dei rapporti gerarchici i responsabili aziendali si impegnano a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitando ogni abuso.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente codice.

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita del personale.

Ai dipendenti vengono impartite iniziative di formazione ed aggiornamento, con l'obiettivo di promuoverne l'adeguamento e lo sviluppo della professionalità.

D) Conflitto di interessi

Nello svolgimento delle proprie funzioni, i dipendenti dovranno astenersi dallo svolgere attività che non siano nell'interesse della Società: il dipendente deve, infatti, mantenere una posizione di autonomia e integrità al fine di evitare di assumere decisioni o svolgere attività in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi rispetto all'attività dell'impresa.

IGSA S.r.l. riconosce e rispetta il diritto dei suoi dipendenti a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse della Società stessa, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili sia con il presente Codice, che con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti.

Ciascun Destinatario ha l'obbligo di riferire, al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza, qualsiasi informazione che possa far presumere una situazione di potenziale conflitto con gli interessi della Società.



Codice Etico

Rev. 03 – 04/08/2025

I dipendenti devono evitare – anche fuori dall’orario e dalla sede di lavoro – tutte quelle attività che siano in conflitto di interessi con la Società o che possano interferire con la loro capacità di assumere decisioni nell’esclusivo interesse della stessa e per le quali esistano evidenti ragioni di opportunità. Nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto di interessi, gli stessi devono comunicarlo tempestivamente al consiglio di amministrazione e all’Organismo di Vigilanza ed astenersi da ogni attività connessa alla situazione fonte del conflitto.

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, la Società al momento dell’assegnazione dell’incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri Amministratori, Dipendenti e Collaboratori a vario titolo di sottoscrivere un’apposita dichiarazione che esclude la presenza di situazioni di conflitto tra l’interesse del singolo e quello aziendale.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono conflitto di interessi:

- la cointeressenza – palese od occulta – del dipendente o di suoi familiari in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi personali contrastanti con quelli dell’azienda;
- l’utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi dell’azienda;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d’opera e prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell’azienda;
- la conclusione, il perfezionamento o l’avvio di trattative e/o contratti riferibili alla Società, che abbiano come controparte familiari o soci del dipendente, ovvero persone giuridiche di cui egli sia titolare o a cui egli sia comunque interessato.

È in ogni caso vietato strumentalizzare la propria posizione funzionale e/o le informazioni acquisite in ragione della stessa al fine di avvantaggiare sé o altri in contrasto con gli interessi di IGSA S.r.l.

E) Rapporti con la Concorrenza

IGSA S.r.l. crede nella libera concorrenza ed informa le proprie azioni all’ottenimento di risultati competitivi che premino la capacità, l’esperienza e l’efficienza.

Ciascun Destinatario deve tenere comportamenti corretti negli affari di interesse della Società e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale di IGSA S.r.l. ed è vietata ad ogni soggetto che agisca per IGSA S.r.l.

La Società riconosce e rispetta il diritto dei suoi Amministratori, del Management, dei Dipendenti e dei Collaboratori a partecipare ad affari o attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell’interesse della Società, a condizione che tali attività siano (i) consentite dalla legge, (ii) non incidenti sull’attività professionale svolta a vantaggio di IGSA srl e (iii) compatibili con gli obblighi assunti nei confronti della Società stessa.

F) Rapporti con la Pubblica Amministrazione



Codice Etico **Rev. 03 – 04/08/2025**

Nel rapporto con la Pubblica Amministrazione, la Società presta particolare attenzione ad ogni atto, comportamento o accordo, in modo che questi siano improntati alla massima trasparenza, correttezza e legalità.

A tal fine IGSA S.r.l. eviterà, per quanto possibile, di affidare l'intero processo ad un'unica persona fisica, sul presupposto che la pluralità di soggetti e funzioni consenta di minimizzare il rischio di rapporti interpersonali non coerenti con la volontà della Società.

In applicazione al principio che precede, nei rapporti di natura ispettiva ed autorizzativi, la Società favorirà la pluralità di interlocutori aziendali, sempre sul presupposto che ciò consenta di minimizzare il predetto rischio.

Nei rapporti con funzionari pubblici non si terranno, direttamente o indirettamente, comportamenti tali da influenzare in modo non corretto la decisione della controparte.

In particolare, non è consentito proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare anche indirettamente dipendenti della P.A.

Qualora la Società utilizzi un consulente per essere rappresentata o ricevere assistenza tecnico-amministrativa nei rapporti verso la P.A., tali soggetti dovranno rispettare le direttive impartite ai dipendenti e collaboratori interni di IGSA S.r.l.

Nella scelta dei predetti consulenti (esterni) la Società privilegerà i criteri di professionalità e correttezza, valutando con estrema attenzione e cautela l'instaurazione di rapporti di collaborazione con quei soggetti che abbiano avuto un rapporto di dipendenza con la P.A. o siano legati a determinati funzionari da vincoli di parentela.

Tutte le richieste di erogazioni, contributi, finanziamenti, sgravi da parti di organismi pubblici, nazionali o comunitari, sono avanzate nel rispetto delle norme applicabili e, in particolare, del principio della separazione dei compiti, della registrazione e della documentabilità; una volta erogati, questi non possono che essere utilizzati per i soli scopi ai quali sono stati stanziati.

G) Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

IGSA non favorisce o discrimina, direttamente o indirettamente, alcuna organizzazione politica o sindacale e si astiene da qualsiasi pressione su esponenti delle stesse.

Allo stesso modo, la Società si astiene da qualsiasi contributo diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, ad eccezione di quanto dovuto in forza di specifiche disposizioni di legge.

H) Rapporti con l'Amministrazione della giustizia

IGSA S.r.l. crede fortemente nell'alto valore della Giustizia ed informa il proprio operato a criteri di onestà, correttezza, trasparenza.

È pertanto espressamente vietato indurre taluno, con qualunque mezzo, a non rendere dichiarazioni



ovvero a rendere dichiarazioni mendaci.

I) Regalie, Omaggi e Benefici

Non è ammessa alcuna forma di regalo, omaggio o beneficio che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore illeciti nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a IGSA S.r.l.

In particolare, è vietata qualsiasi tipologia di dazione a funzionari pubblici, italiani ed esteri, o a loro familiari, finalizzata a influenzarne l'indipendenza di giudizio.

Eventuali omaggi offerti a terzi devono essere esclusivamente di modico valore, debitamente documentati e autorizzati dal responsabile di funzione preposto.

I Destinatari del presente Codice Etico che ricevano regali, omaggi o benefici non di modico valore, o ricevano sollecitazioni per erogazioni di regali, omaggi e benefici non di modico valore, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, che si coordinerà con l'Organo Amministrativo della Società per gli opportuni provvedimenti.

J) Utilizzo dei beni aziendali

Ogni Destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni e ha il dovere di informare tempestivamente il superiore gerarchico di eventi potenzialmente dannosi per tali beni e risorse.

È quindi tenuto ad operare con la massima diligenza per tutelare tali risorse e beni, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative in essere, al fine di evitarne utilizzi impropri che possano essere causa di danno, perdita di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse aziendale.

Eventuali impieghi illeciti o comunque illegittimi dei beni aziendali sono sanzionabili sia in via disciplinare sia, qualora costituiscano condotte penalmente rilevanti, dall'Autorità giudiziaria competente.

Non è ammesso l'uso difforme o per finalità private dei beni e delle risorse di proprietà della Società.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni Destinatario è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e dalle procedure di sicurezza aziendali in materia, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minacciosi o ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti Internet con contenuti indecorosi e offensivi;
- prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante



l'uso degli strumenti informatici.

È inoltre espressamente vietato distribuire, divulgare o pubblicizzare per via telematica e, più in generale con qualsiasi mezzo, materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale di minori di anni diciotto, ovvero distribuire o divulgare notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori.

OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE

Al fine di individuare le "Operazioni con Parti Correlate" la Società ha ritenuto opportuno rifarsi alle "Best Practices" in essere e alla definizione individuata da Consob.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, devono considerarsi "Operazioni con Parti Correlate" le operazioni intercorse con:

- persone fisiche e/o loro stretti familiari che direttamente e/o indirettamente, attraverso società controllate, società fiduciarie o interposta persona:
 - controllano una o più Società del Gruppo, ne sono controllati, o sono sottoposti a comune controllo;
 - detengono una partecipazione in una o più Società del Gruppo tale da poter esercitare un'influenza notevole sulle medesime;
 - esercitano il controllo su una o più Società del Gruppo insieme ad altri soggetti;
- le società collegate alla Società o ad una o più Società del Gruppo;
- le *joint venture* cui la Società o una o più Società del Gruppo partecipano;
- gli Amministratori, i Sindaci, nonché i dirigenti con responsabilità strategiche all'interno della Società o in una o più Società del Gruppo o nella loro controllante e/o loro eventuali stretti familiari;
- gli enti/società in cui dirigenti con responsabilità strategiche nella Società o in una o più Società del Gruppo e/o loro stretti familiari detengono, direttamente o indirettamente, una quota di partecipazione significativa, comunque non inferiore al 20%, dei diritti di voto;
- i fondi pensionistici complementari, collettivi od individuali, italiani od esteri, costituiti a favore dei dipendenti della Società o di una o più Società del Gruppo.

Per operazione con una Parte Correlata ad una o più Società del Gruppo si intende qualunque trasferimento di risorse, servizi o obbligazioni fra Parti Correlate, indipendentemente dal fatto che sia stato pattuito un corrispettivo e in ogni caso:

- le operazioni di fusione, di scissione per incorporazione o di scissione in senso stretto non proporzionale, ove realizzate con parti correlate;
- ogni decisione relativa all'assegnazione di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ai componenti dell'organo amministrativo e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Tutte le operazioni con Parti Correlate, ivi comprese le operazioni infragruppo, devono rispettare i criteri di correttezza sostanziale e procedurale prestabiliti.

In particolare, la Società compie operazioni infragruppo a condizioni di mercato, ai fini di una



valutazione congrua e trasparente. Pertanto, i corrispettivi e relativi scambi di prestazioni e/o di beni tra le Società del Gruppo sono definiti secondo condizioni di mercato e devono essere sempre giustificabili.

SALUTE, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO E AMBIENTE

La Società opera, a tutti i livelli, al fine di garantire l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia e quanto previsto dalle certificazioni ISO 45001 e SA8000.

In ragione delle attività svolte dalla Società, l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro rappresentano elementi essenziali per il successo dell'impresa; è pertanto necessario che ciascun dipendente e collaboratore vi contribuisca.

La Società valuta i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro.

Ogni decisione aziendale, di ogni tipo e livello, in materia di sicurezza e salute del lavoro, deve tenere conto dei seguenti principi e criteri fondamentali:

- evitare rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo – in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro e di produzione – per attenuare il lavoro monotono ed il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che lo è meno;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale.

La Società programma la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri in sé la tecnica, l'organizzazione, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro.

I Destinatari del presente Codice, ed in particolare il Datore di lavoro ed i suoi eventuali delegati e subdelegati, i Dirigenti, i Preposti, i Lavoratori, il Responsabile del servizio di protezione e prevenzione, il Medico competente ed il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, contribuiscono al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi, fatti salvi gli obblighi e le responsabilità individuali ai sensi delle disposizioni di legge applicabili in materia.

Ogni destinatario, al fine di salvaguardare, accrescere e rafforzare il patrimonio aziendale, si impegna ad impiegare i beni mobili e immobili, materiali ed immateriali ed ogni altro bene aziendale in conformità della normativa vigente e dei valori del presente Codice Etico.

Nell'ambito delle attività aziendali sussiste il divieto generale di utilizzo di sostanze alcoliche o



stupefacenti.

Vige altresì il divieto di fumare nei luoghi di lavoro.

TUTELA DELL'AMBIENTE

IGSA è anche certificata ISO 14001 ed è da sempre impegnata a migliorare l'impatto ambientale. A tal fine, la Società programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra esigenze economiche e ambientali, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, prestando la massima cooperazione alle Autorità pubbliche preposte alla verifica, sorveglianza e tutela dell'ambiente.

I Destinatari del presente Codice contribuiscono, nello svolgimento dell'attività aziendale, alla piena tutela dell'ambiente. In particolare, presteranno la massima attenzione affinché sia rispettata la normativa vigente in materia e siano evitati scarichi, emissioni, immissioni e sversamenti illeciti.

La gestione dei rifiuti aziendali deve, quindi, avvenire conformemente alle disposizioni vigenti.

TRATTAMENTO DI DATI E INFORMAZIONI

Il trattamento dei dati e delle informazioni di cui IGSA S.r.l. viene a conoscenza nello svolgimento della propria attività avviene nel rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati.

Nel trattamento dei dati e delle informazioni vengono assicurati la separazione dei ruoli e delle responsabilità.

I soggetti terzi che intervengono nel trattamento sono vincolati alla riservatezza.

Tutti i dati e le informazioni ricevuti dai Destinatari del presente Codice Etico in relazione al proprio rapporto di lavoro o professionale sono strettamente riservati e rimangono di proprietà della Società.

Coloro che, in ragione dell'esercizio di una funzione, di una professione o di un ufficio, abbiano accesso a dati ed informazioni riservate riguardanti l'attività della Società o i servizi aziendali, non possono usarli a proprio o altrui vantaggio, ma esclusivamente per l'esecuzione e nell'ambito del proprio ufficio o attività.

È in ogni caso raccomandato il riserbo in merito ai dati e alle informazioni aventi carattere pubblico concernenti IGSA S.r.l. e l'attività lavorativa o professionale svolta.

La divulgazione di dati e informazioni verso l'esterno deve essere effettuata dalle funzioni aziendali competenti nel rispetto delle leggi, della trasparenza e della veridicità delle stesse.

In particolare, tutti i dati e le informazioni trasmessi alla P.A. devono essere veritieri, corretti, trasparenti e completi, e devono essere prodotti e divulgati secondo le procedure organizzative aziendali e i relativi flussi autorizzativi.

La Società persegue la protezione di tutti i dati e di tutte le informazioni aziendali concernenti esperienze tecnico industriali; è, pertanto, fatto divieto a tutti i Destinatari di rivelare a terzi tali dati ed informazioni,



salvo non siano nel loro insieme o nella precisa configurazione o combinazione dei loro elementi noti al pubblico o facilmente accessibili agli esperti ed operatori di settore.

USO DELLE RISORSE INFORMATICHE

Le risorse informatiche e telematiche sono uno strumento fondamentale per l'esercizio efficiente e competitivo della società, assicurando la rapidità, l'ampiezza e la correttezza dei flussi informativi.

Tutti i dati e le informazioni conservate nei sistemi informatici e telematici aziendali, messaggi di posta elettronica inclusi, sono di proprietà della Società e vanno usati esclusivamente per lo svolgimento di attività aziendali, secondo le modalità e nei limiti indicati dalla medesima.

Anche per garantire il rispetto della normativa in materia di privacy, si persegue l'utilizzo corretto e responsabile degli strumenti informatici e telematici; è vietato ogni uso che abbia per scopo la raccolta, l'archiviazione e la diffusione di dati e di informazioni a fini diversi da quelli connessi all'esercizio dell'attività di IGSA S.r.l.

È vietato l'uso di qualsiasi programma informatico o telematico sul quale siano detenuti diritti d'autore da parte di terzi e che non sia stato previamente oggetto di licenza alla Società.

LIBRI CONTABILI, REGISTRI SOCIETARI E ADEMPIMENTI TRIBUTARI

La Società registra in modo accurato e completo tutte le attività ed operazioni aziendali, onde attuare la massima trasparenza contabile ed evitare che compaiano poste false, fuorvianti o ingannevoli.

L'attività amministrativa e contabile è attuata con l'utilizzo di aggiornati strumenti e procedure informatiche che ne ottimizzano l'efficienza, correttezza, completezza e corrispondenza ai principi contabili, nonché favoriscono i necessari controlli e verifiche sulla legittimità, coerenza e congruità del processo di decisione, autorizzazione, svolgimento delle azioni ed operazioni aziendali.

IGSA S.r.l. ritiene che la correttezza dei bilanci aziendali sia un valore fondamentale e presta, a tutti i livelli, la propria massima collaborazione, fornendo informazioni corrette e veritiere in merito alle attività, beni ed operazioni aziendali, nonché in merito ad ogni ragionevole richiesta ricevuta dagli Organi competenti.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, per ogni operazione deve essere conservata agli atti della Società un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'accurata registrazione contabile;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base dell'operazione medesima;
- l'agevole ricostruzione formale cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.



Codice Etico **Rev. 03 – 04/08/2025**

Ciascun dipendente è, pertanto, tenuto a collaborare – per quanto di propria competenza - affinché qualsiasi fatto relativo alla gestione della Società sia correttamente e tempestivamente registrato nella contabilità.

Ciascuna registrazione contabile dovrà riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Pertanto, sarà compito di ciascun dipendente e collaboratore fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici.

Tutti i Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente alle strutture aziendali competenti e/o all'Organismo di Vigilanza.

IGSA S.r.l. si impegna, infine, ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria.

Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda.

Sono vietate espressamente quelle condotte criminose che possono comportare il coinvolgimento in sede penale della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e, nello specifico, dell'art. 25 quinquiesdecies).

CONDOTTA SOCIETARIA

IGSA S.r.l. ritiene che debba essere sempre perseguita una condotta societaria nel rispetto formale e sostanziale della normativa di legge.

È protetta la libera determinazione assembleare, viene adottata una condotta trasparente ed affidabile, anche nei confronti dei creditori, viene tutelata l'integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili; l'atteggiamento aziendale è improntato alla massima collaborazione con le Autorità preposte a controlli e/o verifiche.

Nello svolgimento delle attività aziendali o che abbiano comunque un effetto, anche indiretto sulle medesime, i Destinatari del presente Codice dovranno evitare qualsiasi forma di associazione, la quale possa essere in qualsivoglia modo funzionale alla commissione di un fatto di reato.

MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

IGSA S.r.l. esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli dipendenti o gruppi di dipendenti, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli e impedimenti alle prospettive professionali altrui.

La Società non ammette molestie sessuali, intendendo come tali la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali e ogni altro comportamento a connotazione sessuale o fondato sull'appartenenza di genere, indesiderato da una delle parti e lesivo della dignità della persona.

ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE E/O STUPEFACENTI



È vietato e gravemente sanzionato prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti, o che sortiscano analogo effetto e di consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

Saranno equiparati ai casi precedenti gli stati di dipendenza cronica da alcool e stupefacenti, che abbiano incidenza sulla prestazione lavorativa e che possano turbare il normale svolgimento della stessa.

FRODI IN COMPETIZIONI SPORTIVE

La Società condanna ogni forma di alterazione illecita di eventi sportivi e si impegna a garantire comportamenti trasparenti, leali e rispettosi delle regole nei rapporti con enti, squadre, atleti e federazioni sportive. È vietato porre in essere o favorire comportamenti idonei ad alterare, in qualsiasi modo, l'andamento o il risultato di competizioni sportive, inclusa la sponsorizzazione di soggetti che perseguano tali finalità. Ogni attività di sponsorizzazione è soggetta a tracciabilità, approvazione da parte degli organi societari e verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.

REATI IN MATERIA DI ACCISE

La Società si impegna a rispettare scrupolosamente la normativa vigente in materia di accise, in particolare in relazione alla gestione di carburanti, trasporti e movimentazione di prodotti soggetti ad imposta. È fatto divieto di porre in essere condotte che comportino evasione, elusione, utilizzo di documentazione falsa (es. e-DAS se applicabile ecc.) o altre condotte fraudolente finalizzate a sottrarsi al pagamento delle accise. Tutti i dipendenti e collaboratori coinvolti nei processi di trasporto e documentazione fiscale sono tenuti a garantire la correttezza, tracciabilità e trasparenza delle operazioni. Ogni violazione sarà oggetto di segnalazione all'Organismo di Vigilanza e perseguita con il sistema sanzionatorio previsto.

REATI CONTRO GLI ANIMALI

La Società riconosce il valore etico e giuridico della tutela degli animali e condanna ogni comportamento che possa causare sofferenze, abusi, maltrattamenti o sfruttamento illecito degli stessi. In conformità all'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/01, è vietato porre in essere o tollerare condotte che configurino reati contro gli animali, ivi inclusi l'uccisione, il maltrattamento, la detenzione incompatibile e la partecipazione a spettacoli vietati o competizioni non autorizzate.

La Società si impegna a promuovere una cultura aziendale ispirata al rispetto della vita animale anche indirettamente, attraverso una gestione sostenibile delle attività e dei rapporti con terzi. Eventuali violazioni dovranno essere tempestivamente segnalate all'Organismo di Vigilanza, che valuterà l'adozione delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.



DISPOSIZIONI ATTUATIVE E FINALI

La adozione del presente Codice compete al Consiglio di Amministrazione, che è altresì tenuto ad operare al fine di dare a tale atto concreta attuazione.

In particolare, l'organo amministrativo deve:

- garantire la coerenza delle politiche e delle procedure interne con i principi e con le norme di comportamento dettate dal Codice, intervenendo laddove si evidenzino contrasti;
- favorire le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza circa il mancato rispetto del Codice, disponendo l'attivazione di canali di comunicazione dedicati;
- assumere le necessarie iniziative, anche su proposta e comunque con il parere dell'Organismo di Vigilanza, in tutti i casi di accertata violazione del Codice.

All'Organismo di Vigilanza, nominato a seguito dell'adozione del Modello Organizzativo e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di verifica, compete vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Codice.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve:

- analizzare le segnalazioni di violazione del Codice ed effettuare le necessarie verifiche, eventualmente proponendo all'organo amministrativo l'adozione di provvedimenti sanzionatori ovvero formulare un parere in caso di autonoma iniziativa del consiglio di amministrazione;
- svolgere autonome attività di verifica volte ad accertare l'effettiva attuazione e l'adeguatezza del Codice;
- esaminare le proposte di modifica delle politiche e delle procedure interne eventualmente formulate dal consiglio di amministrazione al fine di garantire la coerenza del sistema interno con i principi e con le norme dettate dal Codice e formulare eventuali proposte;
- riferire periodicamente al consiglio di amministrazione circa lo stato di attuazione e l'adeguatezza del Codice Etico e, annualmente, formulare eventuali proposte di modifica/integrazione/aggiornamento del Codice ovvero delle normative interne qualora si rilevino contrasti;
- formulare pareri, su richiesta dei Destinatari, in caso di dubbio sulla liceità di determinati comportamenti, sul loro disvalore etico ovvero sulla loro contrarietà al Codice.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza verrà assistito dalle risorse di volta in volta individuate tra il personale di IGSA S.r.l.

Tutti i dipendenti ed i collaboratori di IGSA S.r.l. sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza, fornendo le informazioni e la documentazione richiesta.

DIFFUSIONE E FORMAZIONE

Il consiglio di amministrazione adotta, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, ogni più opportuna iniziativa volta a portare a conoscenza di tutti i Destinatari il contenuto del Codice Etico, anche a seguito di intervenute modifiche/integrazioni, e comunque a darne la più ampia diffusione.

Il presente Codice Etico è affisso nella bacheca aziendale, è pubblicato sul sito internet della Società, ed è inoltre messo a disposizione di qualunque interlocutore dell'impresa.



Codice Etico

Rev. 03 – 04/08/2025

La Società si impegna, altresì, a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice in tutti i rapporti economici da essa instaurati.

Al fine di favorire la conoscenza e l'effettiva comprensione, da parte dei dipendenti/collaboratori, dei principi e delle norme di comportamento previsti dal Codice, il consiglio di amministrazione promuove, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, la pianificazione su base annuale e lo svolgimento di appositi incontri formativi.

L'OBLIGO DI SEGNALEZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I Destinatari sono tenuti a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni comportamento contrario a quanto previsto dal Codice, attraverso comunicazione orale o scritta da recapitare all'indirizzo mail dedicato info@studiolegalevasi.it

Coloro che effettuano segnalazioni sono garantiti contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. A tale fine è garantita la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e/o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

SEGNALEZIONE DELLE VIOLAZIONI

E' dovere di ciascun destinatario del presente Codice Etico contribuire all'interesse dell'azienda e segnalare immediatamente ogni condotta, fatto o accadimento: illecito o irregolare.

Tutti i destinatari del presente Codice, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare utilizzando gli appositi canali messi a disposizione dall'azienda e presenti sul proprio sito istituzionale.

Gli autori di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti a sanzioni, viceversa l'azienda tutela gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e a mantenere riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

E' fatto espresso divieto di attuare qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, atto a ritorsione sul segnalante (c.d. Whistleblower).

Le segnalazioni aventi per oggetto fatti che si ritenga possano essere: condotte illecite o irregolari, violazioni di norme; azioni suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale o di immagine aziendale; violazioni del presente Codice Etico; violazioni del Modello 231; violazioni di procedure e disposizioni aziendali devono essere inviate, anche in anonimato, con invio di lettera in tripla busta chiusa a mezzo posta prioritaria presso la sede della società alla cortese attenzione del "Gestore delle segnalazioni".

E' importante fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti a riscontro dei fatti oggetto della segnalazione.

La segnalazione deve contenere:

- la chiara e dettagliata descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e delle modalità con le quali se ne è venuta a conoscenza;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono eventualmente di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione o documento che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.



Codice Etico **Rev. 03 – 04/08/2025**

Tutte le segnalazioni verranno trattate con massima discrezione e riservatezza, nel rispetto della normativa vigente e della normativa privacy.

Non verrà attuata alcuna forma di ritorsione nei confronti del segnalante, così come previsto dal presente Codice Etico ed in conformità al d.lgs. 24/2023.

Qualora: (i) il sistema di segnalazione interno non fosse attivo, o (ii) la precedente segnalazione interna non avesse ricevuto seguito, oppure (iii) nel caso in cui la persona segnalante avesse fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna non sarebbe efficace o potrebbe determinare un rischio di ritorsione, ovvero (iv) che la violazione oggetto di segnalazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, il Whistleblower potrà rivolgersi all'Autorità Nazionale Anticorruzione, utilizzando la pagina dedicata.

In linea con la normativa volontaria SA8000, la Direzione si astiene e vieta di prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti problematiche e non conformità alla norma SA 8000 dell'azienda o che presenti reclami. Al segnalante SA8000 si applicano tutte le tutele e le disposizioni previste per il Whistleblower.

IL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Come anticipato, l'osservanza delle norme e dei principi del Codice deve considerarsi parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società, ai sensi dell'art. 2104 del Codice civile.

La violazione di tali norme costituisce, pertanto, un illecito disciplinare e potrà essere sanzionata in misura proporzionata alla gravità dell'inadempimento o del fatto commesso, previa contestazione, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della L. 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali accordi aziendali.

Nella commisurazione della sanzione si deve tenere conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del soggetto con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni svolte dal soggetto;
- delle circostanze del fatto costituente illecito disciplinare.

È fatta salva ogni prerogativa della Società circa l'esercizio dell'azione di risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo Amministrativo circa le violazioni del Codice accertate a seguito delle segnalazioni pervenute o della sua attività di controllo, formulando i suggerimenti ritenuti necessari.

Le competenti funzioni aziendali, su iniziativa del consiglio di amministrazione, definiscono i necessari provvedimenti, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Qualora la violazione delle previsioni del Codice sia commessa da un Legale Rappresentante, da un



Codice Etico

Rev. 03 – 04/08/2025

sindaco o da un revisore, ove nominati, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione ai soci, esprimendo parere in merito alla gravità dell'infrazione.

I soci convocheranno l'Assemblea per adottare le deliberazioni ritenute necessarie. Il membro delle cui infrazioni si discute sarà tenuto ad astenersi dalle relative deliberazioni.

L'obbligo di rispettare il Codice Etico deve essere espressamente previsto nei contratti sottoscritti con collaboratori/consulenti/fornitori; la sua eventuale violazione costituisce pertanto inadempimento degli obblighi in tal modo assunti e potrà comportare la risoluzione del contratto, salvo il risarcimento del danno.

AGGIORNAMENTO

Ogni anno in occasione del riesame della Direzione, il presente Codice e l'intero sistema sono analizzati e valutati al fine di verificarne l'efficacia e/o la necessità di eventuali aggiornamenti.

Ferma restando la funzione di impulso dell'Organismo di Vigilanza, il presente Codice Etico, come ogni sua variazione, modifica e/o integrazione, è approvata dal Consiglio di Amministrazione.