

8	28/12/2023	Integrazione procedura <i>Procedure integration</i>	L. Mattiussi	Piero Petrucco	Vittorio Petrucco
7	07/07/2023	Aggiornamento ISO 30415 e PdR 125	L. Mattiussi	Piero Petrucco	Vittorio Petrucco
6	09/10/2020	Conseguimento ISO 45001 <i>Achievement ISO 45001</i>	M. Moretti	Piero Petrucco	Vittorio Petrucco
5	18/10/2018	Aggiornamento a Legge 179/17, anticorruzione, SA8000 e UN Global Compact <i>Update to Law 179/17, anti-corruption, SA8000 and UN Global Compact</i>	A. Salotto	Piero Petrucco	Vittorio Petrucco
4	18/11/2013	Revisione indice <i>Index review</i>	A. Salotto	Piero Petrucco	Paolo Petrucco
3	23/10/2013	Integrazione procedura <i>Procedure integration</i>	A. Salotto	Piero Petrucco	Paolo Petrucco
2	25/11/2010	Aggiornamento a seguito attività del Garante <i>Update following the activity of the Guarantor</i>	A. Salotto	Piero Petrucco	Paolo Petrucco
1	01/12/2009	Aggiornamento documenti D.Lgs 231/01 <i>Document update according to Leg.D. 231/01</i>	L. Mattiussi	Piero Petrucco	Paolo Petrucco
0	01/02/2006	Prima emissione <i>First issue</i>	Piero Petrucco	Piero Petrucco	Paolo Petrucco
Rev	Date Data	Description Descrizione	Prepared by Redatto	Verified Verificato	Approved by Approvato

INDICE	CONTENTS
1. Scopo	1. Scope and purpose 4
2. Stakeholders	2. Stakeholders 6
2.1. <i>Sviluppo Commerciale</i>	2.1. <i>Commercial development 7</i>
3. Rispetto delle leggi	3. Compliance with laws 7
4. United Nations Global Compact	4. United Nations Global Compact 7
4.1. <i>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs)</i>	4.1. <i>Sustainable Development Goals (SDGs) 8</i>
5. Organi sociali ed alta direzione	5. Corporate bodies and top management 8
6. Dipendenti e collaboratori	6. Employees and collaborators 9
6.1. <i>Relazioni con Dipendenti e Collaboratori</i>	6.1. <i>Relationships with Employees and Collaborators 9</i>
6.2. <i>Selezione del personale</i>	6.2. <i>Personnel selection 9</i>
6.3. <i>Sviluppo e formazione dei dipendenti</i>	6.3. <i>Development and training of employees 10</i>
6.4. <i>Comunicazione e coinvolgimento dei dipendenti</i>	6.4. <i>Communication and involvement of employees 10</i>
6.5. <i>Gestione del personale</i>	6.5. <i>Personnel management 10</i>
6.6. <i>Lavoro minorile ed infantile o volontario</i>	6.6. <i>Child labour and Voluntary work 11</i>
6.7. <i>Orari di lavoro e retribuzione</i>	6.7. <i>Working hours and Wages 11</i>
6.8. <i>Discriminazione</i>	6.8. <i>Discrimination 12</i>
7. Rapporti con le imprese	7. Relations with other companies 12
8. Fornitori	8. Suppliers 13
8.1. <i>Personale del fornitore</i>	8.1. <i>Supplier's personnel 13</i>
8.2. <i>Salute e sicurezza</i>	8.2. <i>Health and safety 14</i>
8.3. <i>Lavoro minorile ed infantile o Volontario</i>	8.3. <i>Child labour and Voluntary work 14</i>
8.4. <i>Prevenzione della corruzione</i>	8.4. <i>Corruption prevention 14</i>
9. Subappaltatori	9. Subcontractors 15
10. Pagamenti	10. Payments 15
10.1. <i>Corruzione e concussione</i>	10.1. <i>Bribery and corruption 15</i>
10.2. <i>Riciclaggio di denaro</i>	10.2. <i>Money laundering 16</i>
10.3. <i>Sponsorizzazioni, omaggi e regalie</i>	10.3. <i>Sponsorships, homages and gifts 16</i>
11. Conflitto di interessi	11. Conflict of interest 17
12. Riservatezza della documentazione aziendale	12. Confidentiality of company documents 17
13. Rapporti con le istituzioni	13. Relations with institutions 17
14. Proprietà intellettuale	

15. Salute e sicurezza dei lavoratori	14. Intellectual property 18
16. Beni aziendali	15. Workers' health and safety 18
17. Tutela ambientale	16. Company property 18
17.1. <i>Sviluppo sostenibile</i>	17. Environmental protection 18
18. Gestione contabile e amministrazione	17.1. <i>Sustainable development 19</i>
19. Controlli e Sanzioni sull'Esportazione	18. Financial management and administration 19
20. Controlli e Sanzioni sull'Importazione	19. Export Controls and Sanctions 19
21. Segnalazione di illeciti	20. Import Controls and Sanctions 20
22. Assunzione di responsabilita'	21. Reporting of illicits 20
22.1. <i>Disposizioni SA8000 per dipendenti e collaboratori</i>	22. Assumption of liability 21
22.2. <i>Disposizioni SA8000 per fornitori e subappaltatori</i>	22.1. <i>SA8000 dispositions for employees and collaborators 21</i>
23. Sanzioni disciplinari	22.2. <i>SA8000 provisions for suppliers and subcontractors 21</i>
	23. Disciplinary measures 22

1. SCOPO

Lo scopo del presente Codice Etico (nel seguito per brevità, "Codice"), ha il fine di raccogliere e portare a conoscenza di tutti coloro che operano con I.CO.P. S.p.A. Società Benefit e le società controllate (nel seguito "I.CO.P." o "la Società") è di descrivere in modo chiaro il senso e il significato delle nostre attività e azioni e, in primo luogo, i valori, i principi e le regole cui sono improntati i comportamenti e le attività di I.CO.P., al fine di valutarne e migliorarne gli impatti sociali.

Il presente documento sancisce l'insieme dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano all'interno della Società o con essa, finalizzato all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi.

Il presente Codice è stato redatto in conformità agli standard di certificazione a cui il Gruppo aderisce (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001; ISO 39001; SA8000; ISO 50001; ISO 30415; PdR 125), nonché in conformità al modello di organizzazione gestione e controllo che I.CO.P. ha adottato in conformità a quanto prescritto dal D.Lgs. 231/2001 s.m.i.

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del Codice Etico dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nelle procedure, il Codice Etico prevarrà su qualunque di queste disposizioni.

Al fine di munire la Società di uno strumento di gestione efficace, grande attenzione è dedicata alla conformità di strategie, attività e risultati con la missione aziendale e alla distribuzione efficace delle informazioni a tutte le parti interessate. Perché un simile codice si riveli necessario per una società di costruzioni coinvolta in progetti internazionali è chiaro: per assicurare che ogni componente della Società e ogni parte coinvolta sia pienamente consapevole dei principi chiave alla base della nostra missione aziendale e contribuisca a:

➤ **Migliorare la solidarietà all'interno della Società e creare un team che sia la base per un buon ambiente di lavoro**

I.CO.P. si impegna a prevenire qualunque situazione che possa ledere i diritti della persona. Inoltre, I.CO.P. si impegna a promuovere misure a sostegno della famiglia che rispondano alle specifiche necessità dei membri della Società, incoraggiando, tra le altre cose, forme di flessibilità lavorativa, cooperazione tra i colleghi e sostenendo ogni attività che miri alla creazione di un ambiente di lavoro stimolante che faciliti l'interazione e la crescita professionale.

➤ ad assicurare e promuovere al proprio interno il rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti

1. SCOPE AND PURPOSE

The purpose of this Code of Ethics (hereinafter referred to for brevity, "Code"), in order to collect and bring to the attention of all those who work with I.CO.P. S.p.A. Società benefit and the subsidiaries (hereinafter "I.CO.P." or "the Company") is to clearly describe the point and meaning of our activities and actions and, in the first place, the values, principles and rules which are based on the behaviour and activities of I.CO.P., in order to evaluate and improve its social impacts.

This document establishes all the duties, including moral, and internal and external responsibilities of all persons and Bodies that operate within or with the Company, aimed at affirming the values and behaviours recognized and shared.

This Code has been drawn up in compliance with the certification standards to which the Group adheres (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001; ISO 39001; SA8000; ISO 50001; ISO 30415; PdR 125), as well as in compliance with the organization management and control model that I.CO.P. has adopted in compliance with the provisions of Legislative Decree 231/2001 s.m.i.

In the event that even one of the provisions of the Code of Ethics should conflict with provisions laid down in the procedures, the Code of Ethics will prevail over any of these provisions.

In order to provide the Company with an effective management tool, great attention is paid to the compliance of strategies, activities and results with the company mission and the effective distribution of information to all parties involved. Why such a code proves to be necessary for a construction company involved in international projects is to ensure that every company member and each partner involved is fully aware of the main principles behind our company mission and contributes:

➤ **To improve the solidarity in the company itself and creating a team, which is the basis for good working environment**

I.CO.P. is committed to prevent any situation which may be detrimental to the rights of the person. Furthermore, a major effort is made to promote family-oriented measures focusing on the specific needs of company members, not least by allowing forms of work flexibility, encouraging cooperation between company members and supporting any activity meant to create a stimulating environment facilitating interaction and professional growth.

➤ to ensure and promote internally the strict observance of the laws and regulations in force in the Italian State and in each Region in which they

vigenti nello Stato Italiano e in ogni Regione in cui si trovino ad operare, nonché dei principi di trasparenza, lealtà e correttezza comunemente alla base di una corretta ed etica conduzione della propria attività imprenditoriale;

➤ ad assicurare e promuovere al proprio interno la scrupolosa osservanza di tutte le regole organizzative e procedurali adottate, con particolare riguardo a quelle relative alla prevenzione della commissione di reati;

➤ ad astenersi da comportamenti illeciti, o in ogni caso non conformi ai sopra enunciati principi, nei rapporti con le Autorità, i dipendenti, i collaboratori, gli Iscritti, i fornitori, gli investitori, gli azionisti e più in generale nei confronti della comunità.

➤ **Accrescere la consapevolezza che non siamo soli e che dobbiamo rispettare allo stesso modo culture e costumi diversi**

Sullo sfondo di una tendenza generale che ha visto il mondo delle costruzioni interessato da un aumento significativo dei team multietnici negli ultimi decenni, I.CO.P. impiega e forma personale proveniente da tutto il mondo (es. Europa, Sudamerica, Estremo Oriente, ecc.). In tale contesto, particolare attenzione è rivolta al principio dell'integrazione, allo scopo di facilitare la cooperazione e il reciproco sostegno tra personale di nazioni e culture diverse.

➤ **Aprire le nostre menti alla cultura della diversità**

Lavorando a livello internazionale in settori e contesti culturali e sociali molto diversi, I.CO.P. interagisce in modo attento e rispettoso in ogni paese in cui la Società opera. In tale contesto, la cooperazione con le associazioni locali può anche confluire in forme nuove di cooperazione (degno di nota il supporto operativo alla costruzione di scuole per i bambini locali in Sud Sudan). Come parte di tale missione, I.CO.P. promuove quindi la partecipazione e il coinvolgimento del suo personale in attività solidaristico-sociali, anche nel campo della cooperazione internazionale.

➤ **Creare una rete flessibile di cooperazione e interazione**

I.CO.P. promuove il coinvolgimento di tutto il personale nelle attività della Società, sia aumentandone la consapevolezza sia definendo in modo chiaro ruoli e responsabilità.

Fornitori e parti terze in generale sono allo stesso modo invitati a prendere parte a tale processo. Il loro rispetto dei principi aziendali I.CO.P. è una condizione indispensabile per la collaborazione con I.CO.P. e i suoi Clienti.

➤ **Promuovere gli standard HSE**

Assicurare il monitoraggio continuo e l'attuazione degli standard HSE è uno dei punti principali

operate, as well as the principles of transparency, loyalty and correctness commonly at the base of a correct and ethical conduct of the own entrepreneurial activity;

➤ to ensure and promote internally the scrupulous observance of all the organizational and procedural rules adopted, with particular regard to those relating to the prevention of the commission of offenses;

➤ to refrain from unlawful conduct, or in any case not compliant with the above-mentioned principles, in relations with the Authorities, employees, collaborators, Members, suppliers, investors, shareholders and more generally towards the community; to those relating to the prevention of the commission of offenses.

➤ **To increase the awareness that we are not alone and we need to respect different cultures and behaviors**

On the background of the general trend, seeing over the last decade a significant increase in multiethnic teams in the construction industry, I.CO.P. employs and develops people from all over the world (e.g. Europe, South America, Far East, etc.). In this context, great attention is paid to the principles of integration, in order for people from different nations and cultures to cooperate and support each other.

➤ **To open our minds to the culture of diversity**

Working internationally in very different disciplines with different social and cultural contexts, I.CO.P. shall interact in an attentive and respectful way in any country in which the Company operates.

With this regard, the cooperation with local Associations may also result in new forms of cooperation (a noteworthy example is the construction on operational support of schools for local children in South Sudan).

As part of this mission, I.CO.P. promotes, therefore, the participation and involvement of its personnel in solidarity/social action, not least in the field of international cooperation.

➤ **To create an adaptive network of cooperation and interaction**

I.CO.P. promotes the involvement in Company activities of personnel at all levels, both by means of awareness-raising measures and by clearly defining roles and responsibilities.

Suppliers and third parties on the whole are also invited to participate in this process. Their compliance with I.CO.P. business principles is an essential precondition to their involvement with I.CO.P. and its Customers.

➤ **To promote Health and Safety standards**

all'ordine del giorno della Società e anche un requisito fondamentale per i fornitori e i subappaltatori che lavorano su progetti I.CO.P. Questo significa che tutti i collaboratori I.CO.P., sia interni che esterni, sono direttamente coinvolti nel monitoraggio e nell'attuazione di tali principi e sono adeguatamente istruiti sulle modalità di notifica di ogni anomalia o non-conformità rilevata nonché sulle relative azioni correttive.

➤ **Garantire il rispetto delle normative locali e internazionali**

Su tutti i suoi progetti I.CO.P. garantisce il rispetto della normativa locale e internazionale in vigore, degli standard di riferimento, delle specifiche di progetto e delle prescrizioni del presente Codice.

➤ **Promuovere la formazione continua di tutti i suoi collaboratori**

Al fine di raggiungere tutti gli obiettivi su citati, la formazione continua dell'intero personale è un punto fermo della Società. È per questo motivo che I.CO.P. coopera con gli istituti e le scuole di formazione più prestigiose, sostenendole anche tramite corsi in cui alcune funzioni aziendali intervengono in qualità di istruttori e insegnanti.

Ensuring the steady monitoring and implementation of HSE standards is one of the main issues on the daily agenda of the Company and also a major requirement for suppliers and subcontractors working on I.CO.P. projects. This means that all I.CO.P. collaborators - both internal and external ones - are directly involved in the monitoring and implementation of those principles and are duly instructed on how to notify any anomaly or non-compliance detected and to take corrective actions.

➤ **To ensure the compliance with international and local laws**

On all the projects of the Company, I.CO.P. ensures the compliance with relevant local and international legislation in force, reference standards, project specifications and the provisions of this Code.

➤ **To promote the permanent training of all company members**

In order to succeed in reaching all the above listed aims, a permanent training of personnel at all levels is a company MUST. It is for this reason that I.CO.P. cooperates with most competent training schools and institutions, also supporting them by means of courses in which company members intervene as teachers and trainers.

2. STAKEHOLDERS

Il Codice Etico si indirizza anche ai principali "stakeholder" I.CO.P., infatti l'attenzione agli "stakeholder" è per la Società di cruciale importanza. I.CO.P. punta ad instaurare ed a mantenere relazioni positive con tutti questi soggetti non solo come elemento di accrescimento dell'efficienza ed efficacia ma anche come dovere morale nei confronti della propria mission aziendale e dei propri valori. Con gli "stakeholder" si vuole instaurare un rapporto chiaro e costante nel tempo, che consenta a I.CO.P. di condividere pienamente il valore economico e sociale prodotto e al contempo seguire con attenzione le numerose sollecitazioni che provengono dall'esterno come dall'interno.

Per tale motivo I.CO.P. considera tra i suoi "stakeholder":

- I clienti, vero motore per la realizzazione della mission aziendale;
- i soci e gli investitori;
- i dipendenti e i collaboratori, fondamentale asset aziendale, la cui professionalità caratterizza la condotta di I.CO.P.;
- i fornitori e partner commerciali, anello fondamentale perché i servizi di I.CO.P. garantiscano il massimo livello di qualità;
- i soggetti pubblici, con cui I.CO.P. sviluppa e mantiene relazioni costanti nel comune

2. STAKEHOLDERS

The Code of Ethics is also addressed to the main I.CO.P. "stakeholders", in fact the attention to "stakeholders" is of crucial importance to the Company.

I.CO.P. aims to establish and maintain positive relationships with all these subjects not only as an element of increasing efficiency and effectiveness but also as a moral duty towards its corporate mission and its values. With the "stakeholders" we want to establish a clear and constant relationship over time, which allows I.CO.P. to fully share the economic and social value produced and at the same time carefully follow the numerous requests coming from the outside as well as from the inside.

For this reason, I.CO.P. considers among its "stakeholders":

- customers, the real engine for the realization of the company mission;
- members and investors;
- employees and collaborators, fundamental company asset, whose professionalism characterizes the conduct of I.CO.P.;
- suppliers and business partners, a fundamental link because I.CO.P. services guarantee the highest level of quality;
- public entities, with whom I.CO.P. develops and maintains constant relations in the common objective of the community

obiettivo di uno sviluppo della comunità e della comunità in cui operano;

- le Organizzazioni Sindacali, le associazioni datoriali di categoria, il Terzo Settore, le Associazioni non Governative, le Associazioni dei Consumatori, gli opinion leader e il mondo istituzionale e politico nei confronti dei quali I.CO.P., anche se in maniera differente e specifica, mantiene relazioni necessarie per realizzare efficaci ed equilibrate politiche di sviluppo economico, sociale ed ambientale.

development and of the community in which they operate;

- Trade Unions, trade associations, the Third Sector, Non-Governmental Associations, Consumer Associations, opinion leaders and the institutional and political world in relation to which I.CO.P., although in a different and specific way, maintains the necessary relationships to achieve effective and balanced policies of economic, social and environmental development.

2.1. SVILUPPO COMMERCIALE

Nell'ambito della sua strategia di espansione e sviluppo commerciale, I.CO.P. S.p.A. Società Benefit adotta un rigoroso approccio orientato alla sostenibilità e alla responsabilità sociale per la selezione di nuovi mercati e clienti, escludendo a priori forme di collaborazione in settori considerati sensibili. Prima di avviare nuovi progetti o stringere alleanze strategiche in tali aree, la Società si dedica alla realizzazione di un'accurata analisi di due diligence. Tale processo prevede un'attenta valutazione degli impatti ambientali e sociali, la verifica della conformità alle normative pertinenti, e l'assoluta coerenza del progetto o della collaborazione proposta con i principi etici e gli standard di sostenibilità che caratterizzano I.CO.P. S.p.A. Società Benefit.

2.1. COMMERCIAL DEVELOPMENT

As part of its expansion and commercial development strategy, I.CO.P. S.p.A. Società Benefit adopts a rigorous approach focused on sustainability and social responsibility in selecting new markets and clients, preemptively excluding collaborations in sectors considered sensitive. Before initiating new projects or forming strategic alliances in such areas, the Company dedicates itself to conducting a thorough due diligence analysis. This process involves a careful assessment of environmental and social impacts, verification of compliance with relevant regulations, and ensuring absolute alignment of the proposed project or collaboration with the ethical principles and sustainability standards that define I.CO.P. S.p.A. Società Benefit.

3. RISPETTO DELLE LEGGI

Tutto il personale della nostra Società è tenuto al rispetto di leggi e standard regionali, nazionali e internazionali, inclusi eventuali regolamenti vigenti nelle località dove si trovano i nostri cantieri o le nostre sedi operative. Opera utilizzando gli strumenti messi a disposizione dalla normativa e conduce l'attività aziendale rispettando le leggi, le regole e le procedure vigenti. Il comportamento individuale o collettivo di tutto il personale nell'ambito dell'operato aziendale deve essere in sintonia con le politiche aziendali e con quanto riportato nel presente Codice Etico.

3. COMPLIANCE WITH LAWS

All the staff in our company shall comply with regional, national and international standards and regulations, including, not least, any further regulation in force in the areas where I.CO.P. has job sites and operative offices. It shall rely on the tools provided by the relevant legislation in force and conduct business respecting laws, rules and procedures. The individual and collective behavior of the complete staff as part of company activity must be in line with the company policy and with what set forth in this Company Code of Ethics.

4. UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

I.CO.P. aderisce al UN Compact Global e condivide, sostiene e applica nella propria sfera di influenza un insieme di principi fondamentali, relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione.

Si tratta di principi condivisi universalmente in quanto derivati dalla Dichiarazione Universale dei Diritti

4. UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

I.CO.P. adheres to the UN Compact Global and shares, supports and applies in its sphere of influence a set of fundamental principles related to human rights, labour standards, environmental protection and the fight against corruption.

These are universally shared principles as derived from the Universal Declaration of Human Rights, from

Umani, dalla Dichiarazione ILO, dalla Dichiarazione di Rio e dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione.

DIRITTI DELL'UOMO

Principio 1: Promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza

Principio 2: Assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani

NORMATIVE SUL LAVORO

Principio 3: Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva

Principio 4: Eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio

Principio 5: Effettiva eliminazione del lavoro minorile

Principio 6: Eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

AMBIENTE

Principio 7: Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali

Principio 8: Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale

Principio 9: Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente

LOTTA CONTRO LA CORRUZIONE

Principio 10: Contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

4.1. OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (SDGs)

I.CO.P. S.p.A. si impegna in azioni concrete per uno sviluppo sostenibile in accordo con l'Agenda 2030 dell'ONU, assumendo come riferimento gli SDGs.

5. ORGANI SOCIALI ED ALTA DIREZIONE

La Direzione di I.CO.P. è tenuta al rispetto del presente Codice Etico conformando la propria attività a valori di onestà, correttezza e integrità.

Gli Amministratori si impegnano a dare attuazione ai principi contenuti nel presente Codice Etico, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo.

La Direzione è tenuta all'osservanza di tutti gli obblighi previsti per i Dipendenti. Alla Direzione è affidato il compito di vigilare sui Dipendenti affinché osservino quanto previsto nelle procedure aziendali e nel presente documento, per quanto di loro competenza. I controlli sono effettuati anche in forma diretta e con periodicità adeguata alla tipologia di attività da verificare. La Direzione collabora inoltre

the ILO Declaration, from the Rio Declaration and the United Nations Convention against Corruption.

HUMAN RIGHTS

Principle 1: To promote and respect universally recognized human rights within their respective spheres of influence

Principle 2: To ensure that you are not, even indirectly, partner in human rights abuses

REGULATIONS ON WORK

Principle 3: To support workers' freedom of association and to recognize the right to collective bargaining

Principle 4: Elimination of all forms of forced and compulsory labour

Principle 5: Effective elimination of child labour

Principle 6: Elimination of all forms of discrimination in employment and profession

ENVIRONMENT

Principle 7: To support a preventative approach to environmental challenges

Principle 8: To undertake initiatives that promote a greater environmental responsibility

Principle 9: To encourage the development and dissemination of environmentally friendly technologies

FIGHT AGAINST CORRUPTION

Principle 10: To counter corruption in all its forms, including extortion and bribery.

4.1. SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)

I.CO.P. S.p.A. is committed to concrete actions for sustainable development in accordance with the UN Agenda 2030, taking as reference the SDGs.

5. CORPORATE BODIES AND TOP MANAGEMENT

I.CO.P. Management is required to comply with this Code of Ethics by conforming its activities to values of honesty, fairness and integrity.

The Directors undertake to implement the principles contained in this Code of Ethics, strengthening trust, cohesion and group spirit.

Top Management is required to comply with all requirements for employees. It is furthermore entrusted with the supervision of employees to monitor that they comply with Company procedures and with any provision listed in this document, within the respective areas of responsibility. Controls are conducted also in a direct way and at intervals appropriate to the type of activities to be verified. The

attivamente alle attività di sorveglianza effettuate dalla Società e/o da Autorità pubbliche o dall'Autorità Giudiziaria.

A tal fine, la direzione di I.CO.P. si ispira, anche nella determinazione degli obiettivi di impresa, ai valori espressi dal presente Codice Etico.

General Management also actively cooperates in the surveillance activities conducted by the Company and/or by Public or Legal Authorities.

For this purpose, I.CO.P. management is inspired, even in the determination of the company objectives, to the values expressed in this Code of Ethics.

6. DIPENDENTI E COLLABORATORI

6. EMPLOYEES AND COLLABORATORS

6.1. RELAZIONI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI

6.1. RELATIONSHIPS WITH EMPLOYEES AND COLLABORATORS

I.CO.P. riconosce la centralità delle risorse umane, alle quali sono richieste professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione.

I.CO.P. si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e al rispetto della loro personalità morale, evitando ogni sorta di discriminazione, in merito al sesso, età, provenienza etnica, colore della pelle, orientamento sessuale, politico, religioso e sociale, nonché evitando ogni sorta di illecito condizionamento o di indebito disagio.

I.CO.P. si impegna ad adottare criteri di imparzialità, garantendo pari accesso a posti di lavoro e progressioni di carriera basate sul merito, competenza e professionalità per qualunque decisione inerente ai rapporti di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori.

È vietata qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale.

Sono riconosciuti i diritti di tutte le lavoratrici e lavoratori di fondare e ad aderire a sindacati, come pure a condurre trattative collettive.

I.CO.P. si impegna a non discriminare le rappresentanze dei lavoratori ed assicurare il diritto di comunicare con i lavoratori nel luogo di lavoro, garantendo a tutti i lavoratori il diritto alla contrattazione collettiva.

La Direzione I.CO.P. opera affinché tutti i responsabili d'Area, i dipendenti e i collaboratori esterni, per quanto di competenza, adottino comportamenti coerenti con i suddetti principi e funzionali all'attuazione di questi.

I.CO.P. recognizes the centrality of human resources, which require professionalism, dedication, loyalty, honesty and a spirit of collaboration.

I.CO.P. undertakes to realize working conditions that are functional to the protection of the psycho-physical integrity of workers and respect for their moral personality, avoiding any kind of discrimination, regarding sex, age, ethnicity, skin colour, sexual orientation, political, religious and social orientation, as well as avoiding any kind of illegal conditioning or undue hardship.

I.CO.P. undertakes to adopt impartiality criteria, guaranteeing equal access to jobs and career progression based on merit, competence and professionalism for any decision concerning the employment relationship with its employees and collaborators.

Any discriminatory practice in the selection, hiring, training, management, development and remuneration of personnel is prohibited.

The rights of all workers to found and join trade unions are recognized, as well as the rights to conduct collective negotiations.

I.CO.P. undertakes not to discriminate against workers' representatives and to guarantee the right to communicate with workers in the workplace, guaranteeing all workers the right to collective bargaining.

The I.CO.P. Management works so that all Area managers, employees and external collaborators, as far as their competence is concerned, adopt conduct consistent with the aforementioned principles and functional to the implementation of these.

6.2. SELEZIONE DEL PERSONALE

6.2. PERSONNEL SELECTION

La valutazione delle candidature e la selezione del personale sono effettuate in base alle esigenze aziendali e alla corrispondenza con i profili professionali ricercati, riconoscendo pari opportunità per tutti i candidati. Le informazioni richieste in sede di selezione sono strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psico-attitudinale ricercato,

The evaluation of the candidates and the selection of the personnel are carried out according to the company needs and the correspondence with the professional profiles sought, recognizing equal opportunities for all the candidates. The information requested during the selection process is strictly linked to the verification of the professional profile and

nel rispetto della sfera privata del candidato e delle sue opinioni personali.

Altresi I.CO.P. terrà conto, nel delineare il profilo professionale e psico attitudinale delle figure professionali che, di volta in volta andranno a ricercare, della piena corrispondenza dei valori e obiettivi non solo professionali del candidato con i propri valori etici e con la propria mission aziendale. Nell'ambito del processo di selezione I.CO.P. utilizza quelle metodologie che, diversificate in base al ruolo, rendono il più possibile oggettivo e mirato il processo di individuazione del candidato. I.CO.P. rifiuta pratiche discriminatorie nella selezione del personale, nonché ogni forma di favoritismo e si avvale esclusivamente di personale assunto in conformità alle tipologie contrattuali previste dalla normativa e dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.

6.3. SVILUPPO E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

I.CO.P., in seno ad un concetto più ampio di valorizzazione della persona, si impegnano attraverso momenti di formazione ed aggiornamento lo sviluppo dei propri dipendenti, assecondando, laddove possibile, le loro doti ed inclinazioni naturali, le professionalità in loro possesso nonché le loro aspirazioni personali e professionali.

6.4. COMUNICAZIONE E COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI

La comunicazione a tutti i dipendenti, pone come base di partenza per la sua azione i valori dell'ascolto, della chiarezza e trasparenza, della collaborazione. I.CO.P. crede nell'importanza del coinvolgimento delle persone in un'ottica di crescita del senso di appartenenza e di sviluppo continuo. Prevedono dunque momenti e strumenti di comunicazione, adattandoli alle esigenze degli specifici destinatari. I.CO.P. sviluppa canali di comunicazione e coinvolgimento ad hoc per i dipendenti che consentano loro non solo di essere sempre informati.

6.5. GESTIONE DEL PERSONALE

L'accesso ai ruoli e/o agli incarichi è definito in considerazione delle competenze e delle capacità dei singoli, sulla base delle specifiche esigenze di I.CO.P. e senza discriminazione alcuna. Compatibilmente con gli obiettivi di produttività e con i criteri di efficienza generale del lavoro, I.CO.P., ove possibile, promuove forme di flessibilità organizzativa che agevolino la gestione dello stato di maternità e in generale la cura dei figli così come ogni altra esigenza di natura personale, sia essa di carattere permanente e/o contingente, fatta salva la sua oggettiva importanza.

psycho-aptitude sought, respecting the candidate's private sphere and his personal opinions.

Moreover I.CO.P. will take into account, in defining the professional and psycho aptitude profile of the professional figures who, from time to time will be sought, the full correspondence of the values and objectives not only professional of the candidate with their ethical values and their corporate mission. Within the selection process I.CO.P. uses those methodologies that, diversified according to their role, make the process of identifying the candidate as objective and contemplated as possible. I.CO.P. refuses discriminatory practices in the selection of the personnel, as well as any form of favouritism and relies exclusively on personnel hired in accordance with the types of contracts provided for by the law and by the applicable national collective labour agreements.

6.3. DEVELOPMENT AND TRAINING OF EMPLOYEES

I.CO.P., within a broader concept of personal enhancement, is committed through training and updating the development of their employees, supporting, where possible, their natural skills and inclinations, the professional skills in their possession as well as their personal and professional aspirations.

6.4. COMMUNICATION AND INVOLVEMENT OF EMPLOYEES

The communication to all employees places the values of listening, clarity and transparency, collaboration as the starting point for his action. I.CO.P. believes in the importance of involving people with a view to increasing the sense of belonging and continuous development. They therefore anticipate moments and means of communication, adapting them to the needs of specific recipients. I.CO.P. develops channels of communication and ad hoc involvement for employees that allow them not only to be always informed.

6.5. PERSONNEL MANAGEMENT

Access to the roles and / or tasks is defined in consideration of the skills and abilities of the individual, based on the specific needs of I.CO.P. and without any discrimination. Compatibly with the productivity objectives and with the general efficiency criteria of the work, I.CO.P., where possible, promotes forms of organizational flexibility that facilitate the management of the maternity status and in general the care of the children as well as any other requirement of a personal nature, be it of a permanent and / or contingent nature, without prejudice to its objective importance.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, le decisioni di volta in volta assunte (promozioni, trasferimenti o assegnazioni degli incentivi) sono fondate sull'effettiva corrispondenza tra i profili posseduti dai dipendenti e gli obiettivi programmati o comunque ragionevolmente attesi, nonché su considerazioni di merito.

I responsabili d'Area sono tenuti a utilizzare e a valorizzare tutte le professionalità presenti nella struttura, in modo da favorire lo sviluppo e la crescita del personale, attraverso tutti gli strumenti più opportuni.

È espressamente vietata qualsiasi forma di abuso delle posizioni di autorità o coordinamento. Deve intendersi per abuso ogni comportamento consistente nel richiedere ovvero indurre a offrire prestazioni, favori personali o altre utilità lesive dell'altrui dignità, professionalità o autonomia.

6.6. LAVORO MINORILE ED INFANTILE O VOLONTARIO

I.CO.P. si impegna a vietare l'impiego di persone di età inferiore ai 16 anni, in qualunque fase del processo produttivo.

I.CO.P. si impegna a tutelare i lavoratori minori, come previsto dalla legislazione nazionale, nonché a non esporre i bambini ed i giovani lavoratori a situazioni pericolose o nocive per la Salute, anche all'esterno del luogo di lavoro.

Inoltre, non è ammessa nessuna forma di lavoro forzato; lavoratrici e lavoratori non devono essere costretti a consegnare denaro, beni di qualunque altro genere o i propri documenti in custodia presso il datore di lavoro.

6.7. ORARI DI LAVORO E RETRIBUZIONE

Gli orari di lavoro devono essere quelli previsti dalle leggi e dalle normative contrattuali vigenti nel Paese in cui si opera e nel rispetto della SA 8000, consentendo i necessari periodi di riposo a lavoratrici e lavoratori.

Gli straordinari possono essere prestati soltanto su base volontaria, non essere disposti regolarmente e venire sempre compensati con le maggiorazioni previste nel rispetto delle leggi e delle normative contrattuali vigenti e nel rispetto della SA 8000.

Lo stipendio corrisposto deve soddisfare le aliquote minime imposte dalla legge o stabilite dai contratti di lavoro collettivi.

Non sono ammesse detrazioni sui salari senza l'espressa autorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, che non siano motivate dalle leggi nazionali.

Tutte le lavoratrici ed i lavoratori devono ricevere informazioni adeguate in merito alle condizioni salariali prima dell'inizio dell'attività lavorativa, come pure indicazioni precise sul relativo salario per ogni periodo di retribuzione.

In the context of personnel management and development processes, decisions taken from time to time (promotions, transfers or incentive assignments) are based on the actual correspondence between the profiles held by employees and the planned or reasonably expected objectives, as well as on considerations of merit.

Area managers are required to use and enhance all the professional skills present in the structure, so as to encourage the development and growth of staff, through all the most appropriate tools.

Any form of abuse of authority or coordination positions is expressly prohibited. It must be considered an abuse any behaviour consisting in requiring or induce to offer services, personal favours or other benefits detrimental to the dignity, professionalism or autonomy of others.

6.6. CHILD LABOUR AND VOLUNTARY WORK

I.CO.P. undertakes to prohibit the employment of persons under the age of 16 at any stage of the production process.

I.CO.P. is committed to protecting minor workers, as required by national legislation, and not to expose children and young workers to dangerous or harmful situations, even outside the workplace.

Furthermore, no form of forced labour is admitted; workers must not be forced to deliver money, goods of any other kind or their documents in custody with the employer.

6.7. WORKING HOURS AND WAGES

Working hours shall be consistent with the legislation and the contractual agreements in force in the working Country and in compliance with the SA 8000, allowing the necessary rest periods to workers.

Overtime working can be provided only on a voluntary basis, not regularly arranged and always compensated with the surcharges provided in compliance with the laws and contractual regulations in force and in compliance with the SA 8000.

Wages shall meet at least the minimum wage requirements foreseen by the legislation in force and the relative collective agreements.

No deduction from wage is allowed without the explicit authorization of the worker, if not foreseen by the national legislation on the issue.

All the workers shall be suitably informed on wage conditions before starting of the work activity as well as get precise information about the wage related to each compensation period.

6.8. DISCRIMINAZIONE

I.CO.P. S.p.A. si impegna a non attuare o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, sulla base di appartenenza ad etnia, origine nazionale, sociale, nascita, religione, disabilità, sesso, età, orientamento sessuale, responsabilità familiari e stato civile, appartenenza sindacale o affiliazione politica o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione. I lavoratori possono, in ogni momento segnalare situazioni anomale alla Direzione.

L'Azienda non attua e non dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione e non permette comportamenti discriminatori di alcun genere da parte del personale dei propri collaboratori e di chiunque collabori con gli stessi, durante tutte le fasi del rapporto di lavoro, dalla selezione del personale al termine del rapporto contrattuale.

L'impresa inoltre attua politiche attive per evitare azioni discriminatorie verso i dipendenti, con particolare riguardo a madri e lavoratori stranieri. A tal fine si impegna a concedere, su semplice richiesta, il part-time alle lavoratrici madri, consentendo alle stesse di scegliere gli orari più opportuni per una gestione degli impegni familiari (orari di asilo, scolastici, ecc).

L'impresa altresì consente agli addetti part time di modificare il proprio orario di lavoro in conseguenza a mutate esigenze della gestione della prole.

Consente in particolari condizioni, forme di telelavoro domestico con lavoratori/lavoratrici, che per inderogabili esigenze familiari ne abbiano la necessità per periodi di tempo definiti.

Relativamente agli stranieri, l'impresa ha avviato stabili collaborazioni con associazioni no profit per la soluzione dei problemi di alloggio, anche attraverso la formula della locazione per gli stessi. In collaborazione con le suddette associazioni sono individuati percorsi di "educazione all'abitare" per favorire una più completa integrazione degli stessi nel tessuto sociale locale.

ICOP favorisce ed agevola l'esercizio del diritto del personale di seguire principi e pratiche connessi ai propri orientamenti religiosi e sociali, senza discriminazione di nazionalità, razza, ceto, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica

7. RAPPORTI CON LE IMPRESE

6.8. DISCRIMINATION

I.CO.P. S.p.A. undertakes not to implement or support any form of discrimination in recruitment, remuneration, access to training, promotion, dismissal or retirement, on the basis of ethnicity, national origin, social origin, birth, religion, disability, sex, age, sexual orientation, family responsibilities and marital status, trade union membership or political affiliation or any other condition that may give rise to discrimination. Workers can, anytime, report anomalous situations to the Management.

The Company does not carry out and support any form of discrimination and does not allow discriminating behaviours of any kind by the personnel and anyone who collaborates with them throughout the employment relationship, from the personnel selection to the end of the contractual relationship.

The Company implements active policies aimed at preventing discriminating behaviours towards the employees, with particular regard to working mothers and foreign workers. To this aim, it commits to allow working mothers to work, on request, on a part-time basis and choose the most suitable working time in order for them to deal with family commitments (nursery/school time, etc.).

The Company allows, furthermore, part-time workers to adjust their working time to changing needs as to the management of their children.

In special conditions, it foresees forms of telework for those workers who, for binding family reasons, may need to rely on such forms for a given period of time.

As to foreign workers, the Company launched regular collaborations with non-profit organizations to solve accommodation problems, not least by helping them find lease solutions. In collaboration with such organizations, so called "living education" paths are defined, aimed at promoting a more complete integration of those workers in the local social fabric. ICOP supports and promotes the right of the personnel to follow principles and procedures related to their religious and social status, without any discrimination of nationality, race, social class, sex, age, sexual orientation, union membership or political affiliation.

7. RELATIONS WITH OTHER COMPANIES

La Società rispetta i diritti delle imprese concorrenti operanti nel settore, agendo nei loro confronti in seria contrapposizione, se necessario, ma nel rispetto della legge vigente.

Qualunque comportamento volto a limitare gli scambi o che pregiudichi una leale concorrenza è vietato. Si considerano incluse pratiche illegali e cospirazioni riguardanti l'intesa sui prezzi, la condivisione del mercato o la manipolazione di gare d'appalto, nonché comportamenti che abbiamo come fine il raggiungimento o mantenimento del monopolio.

8. FORNITORI

La Società, nel rispetto dei diritti dei fornitori, opera al fine di individuare le migliori forniture possibili, effettuando una puntuale valutazione tecnico-economica delle offerte pervenute. Assicura che sia sempre mantenuto il rispetto delle proprie esigenze. L'Azienda in applicazione dei principi e nel rispetto degli impegni espressi nella politica aziendale, nello svolgimento delle proprie attività, richiede ai propri fornitori / subappaltatori di rispettare i seguenti principi di gestione:

8.1. PERSONALE DEL FORNITORE

Tutti i dipendenti hanno pari accesso a posti di lavoro e perfezionamento professionale a prescindere da sesso, età, provenienza etnica, nazionalità, colore della pelle, orientamento sessuale, opinione politica, estrazione religiosa e sociale.

Il fornitore / subappaltatore deve agevolare l'esercizio da parte dei propri dipendenti di principi e pratiche connessi ai propri orientamenti religiosi e sociali, **senza discriminazione di alcun genere**.

Vengono riconosciuti i diritti di tutte le lavoratrici e i lavoratori a fondare e ad aderire a sindacati, come pure a condurre trattative collettive.

Le rappresentanze dei lavoratori non devono essere discriminate e hanno diritto di comunicare con i lavoratori nel luogo di lavoro.

A tutti i lavoratori è garantito il diritto alla contrattazione collettiva.

Gli **orari di lavoro** devono essere quelli previsti dalle leggi e dalle norme contrattuali vigenti.

Le lavoratrici ed i lavoratori non devono lavorare regolarmente per più di 48 ore alla settimana e nell'arco di questa devono avere almeno una giornata libera.

Gli **straordinari** possono essere prestati soltanto su base volontaria, non superare le 12 ore settimanali, non essere disposti regolarmente e venire sempre compensati con le previste maggiorazioni sul salario.

Lo **stipendio** corrisposto deve soddisfare quanto meno le aliquote minime imposte dalla legge o stabilite dai contratti di lavoro collettivi.

Non sono ammesse detrazioni sui salari senza l'espressa autorizzazione delle lavoratrici e dei

The Company respects the rights of competitors operating in the sector, by acting against them in serious opposition, if necessary, but in compliance with the law.

Any behaviour that limits trade or that restricts fair competition is forbidden. This include illegal practices like price-fixing, market-sharing or bid-rigging conspiracies, or behaviours that aim to achieve or maintain monopoly.

8. SUPPLIERS

The Company, in respect of the rights of suppliers, works to identify the best possible supplies, carrying out a detailed technical and economic evaluation of bids received. It ensures that it is always retained the respect of its needs.

The Company, in accordance with the principles and the commitments laid down in the Company Politics, calls on its suppliers and subcontractors to conform - during the executions of their activities - to the following management principles:

8.1. SUPPLIER'S PERSONNEL

All the employees shall be granted the same job and further training opportunities, regardless of sex, age, ethnic origin, nationality, skin color, sexual orientation, political orientation, religion and social status.

The supplier / subcontractor shall support the practice by its employees of principles and procedures related to their religious and social status, **without any discrimination**.

The right of all workers to form and join trade unions as well as to collectively bargain is acknowledged.

The representatives of employee safety shall not be discriminated and have the right to communicate with the workers on the workplace.

The right of all the workers to collectively bargaining is recognized.

Working hours shall be consistent with the legislation and the contractual agreements in force.

In general, workers shall not work more than 48 hours a week and shall have at least one day off every week.

Overtime working is possible only on a voluntary basis, shall be kept under 12 hours a week and not be regularly scheduled and the foreseen surcharge for overtime hours shall be always applied.

Wages shall meet at least the minimum wage requirements foreseen by the legislation in force and the relative collective agreements.

lavoratori interessati, che non siano motivate dalle leggi nazionali.

Tutte le lavoratrici ed i lavoratori devono ricevere informazioni adeguate in merito alle condizioni salariali prima dell'inizio dell'attività lavorativa, come pure indicazioni precise sul relativo salario per ogni periodo di retribuzione.

8.2. SALUTE E SICUREZZA

Il fornitore / subappaltatore deve provvedere a mantenere un ambiente di lavoro sicuro ed igienico, favorendo la massima tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro in osservanza delle conoscenze più attuali in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

La sicurezza e la salute dei lavoratori deve essere controllata regolarmente.

Il fornitore / subappaltatore deve garantire adeguate condizioni igienico-sanitarie a seconda della tipologia delle lavorazioni e della collocazione dell'unità operativa.

Conformemente alla legislazione vigente in materia, il fornitore / subappaltatore deve realizzare un piano di sicurezza adeguato ai rischi specifici e deve cooperare con l'Azienda per l'approntamento dei necessari provvedimenti antinfortunistici, sia di carattere tecnico che organizzativo.

8.3. LAVORO MINORILE ED INFANTILE O VOLONTARIO

È vietato l'impiego di persone di età inferiore a 16 anni in qualunque fase del processo produttivo.

I lavoratori minori devono essere particolarmente tutelati, così come previsto dalla legislazione nazionale.

Il fornitore / subappaltatore si impegna a non esporre i bambini ed i giovani lavoratori a situazioni pericolose o nocive per la salute, anche all'esterno del luogo di lavoro.

Il fornitore / subappaltatore non ricorre all'impiego illecito di minori, impegnandosi a liberare immediatamente il minore da tali eventuali situazioni, consentendogli il tempo necessario per una corretta istruzione e intraprendendo azioni di rimedio per favorire la ricostituzione della sua condizione di bambino. Inoltre, per quanto possibile, opera in modo da salvaguardare la fonte di reddito per la famiglia del bambino, offrendo a questa adeguate alternative.

Non è ammessa nessuna forma di lavoro forzato.

Le lavoratrici e i lavoratori non devono essere costretti a consegnare denaro, beni di qualunque genere o i propri documenti in custodia presso il datore di lavoro.

8.4. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

No deduction from wage is allowed without the explicit authorization of the worker, if not foreseen by the national legislation on the issue.

All the workers shall be suitably informed on wage conditions before starting of the work activity as well as get precise information about the wage related to each compensation period.

8.2. HEALTH AND SAFETY

The supplier / subcontractor shall provide for a safe and healthy workplace and promote the highest level of health and safety protection on the workplace, in compliance with the latest knowledge as to health and safety of workers.

The level of health and safety of the workers has to be regularly controlled.

The supplier / subcontractor shall ensure suitable sanitary conditions depending on the type of activity and the place of execution of work activities.

According to the legislation in force, the supplier / subcontractor shall work out a safety plan tailored to specific risks and cooperate with the Company on the necessary accident prevention measures, both of technical and organisational nature.

8.3. CHILD LABOUR AND VOLUNTARY WORK

The employment of children under the age of 16 years is at every stage of the production process forbidden. Young workers shall be particularly safeguarded, in accordance with the national legislation in force.

The supplier / subcontractor shall commit to not subject children and young workers to dangerous or harmful situations, also outside the workplace.

The supplier / subcontractor shall commit to not employ children illegally and to promptly free the child from such situations, if detected, by granting him/her the necessary time for a correct education and taking remediation measures aimed at encouraging the re-establishment of his/her condition of child. As far as possible, further measures shall be taken to safeguard the source of income of the family of the child, by offering them suitable alternatives.

Forced labour of any form is forbidden.

Workers shall not be forced to give the employer money, goods of any kind or their personal documents into custody.

8.4. CORRUPTION PREVENTION

Al fine di ridurre il rischio Corruzione, I.CO.P. richiede esplicitamente al fornitore, che si impegna con la firma del presente codice, di:

- Evitare di imporre, accettare, incentivare offerte dirette o indirette di denaro o altra utilità;
- Non effettuare verso I.CO.P. omaggi o regalie;
- Segnalare qualsiasi conflitto di interessi nei confronti di I.CO.P. di cui la stessa non sia a conoscenza;
- Segnalare qualsiasi tentativo di corruzione passivo subito da parte di qualsiasi Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio.

In order to reduce the risk of Corruption, I.CO.P. explicitly requires the supplier, who engages with the signing of this code, to:

- Avoid imposing, accepting, encouraging direct or indirect offers of money or other benefits;
- Do not perform towards I.CO.P. gifts or homages;
- Report any conflict of interest with I.CO.P. of which it is not aware;
- Report any attempt at passive corruption suffered by any Public Official or Public Service Appointed.

9. SUBAPPALTATORI

La Società rispetta i diritti del subappaltatore cui è affidata l'esecuzione di parte dei lavori e verifica il puntuale rispetto da parte dello stesso delle leggi vigenti nell'esecuzione delle singole attività. Verifica con attenzione che l'esecuzione dei lavori affidati avvenga a regola d'arte e nel rispetto delle prescrizioni tecniche previste dai contratti. Nell'esecuzione del contratto, la valutazione del rispetto delle condizioni contrattuali deve essere eseguita con obiettività e deve essere documentata. La Società provvede, inoltre, alla tempestiva e precisa contabilizzazione, rispettando le tempistiche previste contrattualmente per l'emissione degli stati di avanzamento lavori.

10. PAGAMENTI

La Società non esegue pagamenti illeciti di alcun genere. I pagamenti sono effettuati seguendo procedure stabilite e con le previste autorizzazioni; sono eseguiti sollecitamente e nel rispetto delle previste scadenze, salvo cause di forza maggiore. La Società non fa discriminazioni nei pagamenti, e non favorisce alcuni creditori rispetto ad altri.

10.1. CORRUZIONE E CONCUSSIONE

Il reato di concussione si verifica ogni qualvolta si tenti di influenzare impropriamente il risultato di un affare offrendo, pagando, richiedendo o accettando pagamenti, regali o favori. I.CO.P. si impegna a non offrire, pagare, richiedere o accettare pagamenti, regali o favori personali in cambio di trattamenti di favore che possano influenzare il risultato di un affare o recare un vantaggio economico e assicura la diffusione tra il suo personale del principio che concussione e corruzione sono reati inaccettabili e non in linea con la politica aziendale.

9. SUBCONTRACTORS

The Company respects the rights of the subcontractor entrusted with the execution of the work and checks for its strict compliance, in the execution of any single activity, of laws in force; carefully checks that the execution of the works is done in adherence to good workmanship practices and in compliance with the technical specifications provided by the contracts. In the performance of the Contract, the assessment of compliance with contract terms must be objectively performed and must be documented. The Company shall, in addition, perform timely and accurate accounting, in compliance with the schedule provided in the contract for the issuance of work progress.

10. PAYMENTS

The Company does not perform illegal payments of any kind. Payments are made in accordance with established procedures and required approvals; they shall be made promptly and in accordance with the deadlines laid down, except in cases of force majeure. The Company does not discriminate in making payments, and does not favour some creditors over others.

10.1. BRIBERY AND CORRUPTION

Bribery occurs when you offer, pay, seek or accept a payment, gift or favour to influence a business outcome improperly. I.CO.P. is committed to not offer, pay, make, seek or accept a personal payment, gift or favour in return for favourable treatment, to influence a business outcome or to gain any business advantage and ensures the diffusion among its staff of the principle that bribery and corruption are unacceptable crimes and not in line with the company policy.

10.2. RICICLAGGIO DI DENARO

Il riciclaggio di denaro si verifica quando l'origine o la natura illegale di denaro o beni è mascherata da operazioni legali o quando fondi legali sono utilizzati per sostenere attività criminali, non da ultimo il finanziamento di azioni terroristiche.

10.3. SPONSORIZZAZIONI, OMAGGI E REGALIE

I.CO.P. presta attenzione ad ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale e/o aziendale per qualunque attività di sponsorizzazione, le quali potrebbero rappresentare un rischio per la Società laddove si configurassero come atti di corruzione (cosiddetta altra utilità).

I.CO.P. si impegna ad effettuare **sponsorizzazioni**, che rientrino nella sfera delle iniziative che abbiano l'esclusivo scopo di promozione istituzionale del brand, creazione di visibilità e reputazione positiva per I.CO.P.

Tutte le attività di sponsorizzazione, al fine di evitare che possano essere considerate una forma dissimulata di conferimento di un beneficio ad una terza parte per ottenere un vantaggio per la Società, I.CO.P. si impegna a contrattualizzarle in forma scritta. Il soggetto beneficiario deve impegnarsi a rispettare le prescrizioni del presente Codice e delle Leggi Anticorruzione vigenti, accettando che il contratto possa essere risolto in caso di violazione delle stesse

Gli **omaggi, vantaggi economici o altre utilità**, possono essere effettuati o ricevuti qualora rientrino nel contesto di atti di cortesia commerciale e siano tali da non compromettere l'integrità e/o la reputazione di una delle parti e tali da non poter essere interpretati come finalizzati a creare un obbligo di gratitudine o ad acquisire vantaggi in modo improprio. Gli omaggi devono rispondere alle finalità di migliorare e promuovere l'immagine della Società ed a mantenere le relazioni commerciali e/o istituzionali. I.CO.P. vieta l'effettuazione e l'accettazione, diretta o indiretta, di qualsiasi forma di regalia rivolta all'ottenimento di un improprio vantaggio, personale o di business, o che anche possa essere interpretato come tale.

Le **donazioni** a organizzazioni benefiche, enti e organi amministrativi sono volte a realizzare iniziative che non sono legate al business, ma sono rivolte ad un miglioramento dell'immagine della Società. Queste attività possono presentare il rischio che fondi o beni di valore siano distratti per uso personale o utilità di un Pubblico Ufficiale o di un privato. I.CO.P. si impegna affinché tutti i contributi di beneficenza siano approvati dal Resp. Sistema Gestione Anticorruzione, ai fini del rispetto delle Leggi Anticorruzione, in coerenza con le previsioni aziendali interne.

10.2. MONEY LAUNDERING

Money laundering occurs when the criminal origin or nature of money or assets is hidden in legitimate business dealings or when legitimate funds are used to support criminal activities, including the financing of terrorism.

10.3. SPONSORSHIPS, HOMAGES AND GIFTS

I.CO.P. pay attention to any possible conflict of interests of a personal and / or corporate nature for any sponsorship activity, which could represent a risk for the Company if they are considered acts of corruption (so-called other utility).

I.CO.P. undertakes to make **sponsorships**, which fall within the sphere of initiatives that have the exclusive purpose of institutional promotion of the brand, creating visibility and positive reputation for I.CO.P.

All sponsorship activities, in order to avoid that they can be considered a disguised form of conferring a benefit to a third party to obtain an advantage for the Company, I.CO.P. undertakes to contract them in writing.

The beneficiary must undertake to comply with the provisions of this Code and the Anti-Corruption Laws in force, accepting that the contract may be terminated in the event of violation of the same

Gifts, economic benefits or other utilities may be made or received if they fall within the context of acts of commercial courtesy and are such as not to compromise the integrity and / or reputation of one of the parties and such as not to be interpreted as finalized to create an obligation of gratitude or to gain advantages improperly. The gifts must respond to the purposes of improving and promoting the image of the Company and to maintain commercial and / or institutional relations. I.CO.P. prohibits the execution and acceptance, direct or indirect, of any form of present aimed at obtaining an improper advantage, personal or of business, or that can also be interpreted as such.

The **donations** to charitable organizations, bodies and administrative bodies are aimed at implementing initiatives that are not related to the business, but are aimed at improving the image of the Company. These activities may present the risk that funds or assets of value are distracted for personal use or utility of a Public Official or a private individual. I.CO.P. undertakes to ensure that all charitable contributions are approved by the Anti-Corruption Management System Responsible, in order to comply with the Anti-Corruption Laws, in line with internal company forecasts.

11. CONFLITTO DI INTERESSI

La Società s’impegna ad evitare qualsiasi conflitto di interesse, in quanto spesso ai conflitti di interesse corrispondono violazioni delle leggi esistenti. La partecipazione a consorzi, associazioni temporanee o altro non devono creare conflitto d’interessi con l’attività svolte dalla Società. In altre parole, le decisioni dell’azienda non devono essere influenzate da considerazioni private e personali. In ogni caso dubbio deve essere interpellata la Direzione per poter chiarire se ci si trova in una situazione che potenzialmente possa causare un conflitto d’interessi. Il personale si astiene dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero di parenti o conviventi. La società rende evidenti con specifici prospetti tutti i rapporti finanziari e commerciali con le parti correlate così come definite dalla normativa.

12. RISERVATEZZA DELLA DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

Ogni informazione e altro materiale in possesso del personale riguardo al proprio impiego/attività sono di proprietà della I.CO.P.. Tali informazioni possono riguardare sia attività attuali che future. Il personale è tenuto a evitare di diffondere notizie o informazioni aziendali che possano essere di beneficio a terzi e dannose per l’azienda.

Il personale deve, infatti, proteggere possibili informazioni confidenziali e non utilizzarle mai per il proprio rendiconto, non da ultimo per l’acquisto di azioni o altre garanzie, o suggerire ad altri di agire in tal senso.

S’impegna, inoltre, a evitare di fornire a chiunque indicazioni o nozioni tecniche che non siano state debitamente e preventivamente autorizzate.

Ciò significa, tra l’altro, assicurare la confidenzialità e l’inaccessibilità dei dati personali e proteggere i file, economici e relativi al personale, che contengano dati personali. Ogni comunicazione scritta o orale resa pubblica per conto della I.CO.P. è considerata una divulgazione pubblica. Le informazioni divulgate devono essere vere, precise, coerenti e non fuorvianti.

13. RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI

I rapporti tra l’Azienda e le pubbliche istituzioni spettano alle funzioni allo scopo designate. Le informazioni fornite dovranno essere preventivamente autorizzate.

11. CONFLICT OF INTEREST

The Company undertakes to avoid any conflict of interest, as it very often results in violations of existing laws. Participation in consortia, joint ventures or other institutions must not create a conflict of interest with the activities of the Company. In other words, I.CO.P. decisions must not be influenced by personal and private considerations. Any doubtful case should be addressed to the Top Management in order to clarify any situation which could potentially cause a conflict of interest. The staff shall refrain from participating in taking decisions or in performing activities which may affect its interests or the interests of relatives or partners. The Company makes accessible through specific tables all financial and commercial relationships with related parties, as per the legislation on the matter.

12. CONFIDENTIALITY OF COMPANY DOCUMENTS

Any information and other material in possession of the Company staff in relation to its employment/business activity is owned by I.CO.P.. Such information may include both current and future activities. The personnel are required to keep from spreading news and business information which may be of benefit to others and harmful to the Company.

They must protect confidential business information and never use it for their own benefit, not least to trade in shares or other securities, or recommend anyone else to do so.

To this aim, they also strive to avoid providing any details or technical knowledge unless it has been duly approved in advance.

This also includes keeping personal data confidential and secure and protect personnel and business files which contain personal data.

Any written or oral communication made publicly on behalf of I.CO.P. is a public disclosure. Disclosed information must be true, accurate, consistent and not misleading.

13. RELATIONS WITH INSTITUTIONS

The relations between the Company and Public Institutions must be kept by the functions expressly designated for this purpose. The information provided must be approved in advance.

14. PROPRIETÀ INTELLETTUALE

La proprietà intellettuale e i diritti che ne derivano, inclusi brevetti, marchi registrati, know how e segreti di fabbricazione relativi a operazioni o tecnologie I.CO.P. sono tra i beni della Società di maggior valore. La proprietà intellettuale è uno strumento strategico chiave per il raggiungimento degli obiettivi economici e deve essere gestita con la dovuta cura.

15. SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

La Società garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di tutela della salute, prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, inclusi i cantieri temporanei e mobili.

La Società svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

La Società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subappaltatori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

Per garantire il mantenimento di questi impegni la Società si è dotata di un sistema di gestione per la sicurezza ed ha ottenuto la relativa certificazione.

16. BENI AZIENDALI

Ogni persona impiegata nella Società è direttamente e personalmente responsabile della conservazione dei beni e delle attrezzature aziendali affidate per l'espletamento dei propri compiti, nonché dell'utilizzo delle stesse in modo proprio e conforme all'interesse aziendale.

17. TUTELA AMBIENTALE

Nello svolgimento delle loro funzioni, i Dipendenti si impegnano a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e protezione ambientale; la Società svolge la propria attività nel rispetto dell'ambiente, promuovendo il corretto utilizzo delle risorse disponibili.

La Società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subfornitori una cultura

14. INTELLECTUAL PROPERTY

Intellectual property assets and rights, including patents, trademarks, know how, and trade secrets relating to I.CO.P.'s operations or technologies are among I.CO.P.'s most valuable assets. Intellectual property is a key strategic tool for achieving business objectives and must be managed with proper care.

15. WORKERS' HEALTH AND SAFETY

The Company guarantees: the physical and moral integrity of its employees; working conditions that respect individual dignity; safe and healthy workplaces, in full compliance with current legislation on health protection; accident prevention and protection of workers on working sites, including temporary and mobile sites.

The Company operates in the technical, organizational and economic conditions that permit an adequate accident prevention and a healthy and safe working environment.

The Company is committed to promote and consolidate among all of its employees and subcontractors a culture of health and safety by developing risk awareness and promoting responsible behaviour by any party involved.

In order to ensure that all these commitments are fulfilled, the Company has adopted a health and safety management system and has obtained the related certification.

16. COMPANY PROPERTY

Every person employed in the Company is directly and personally responsible for the preservation of Company property and equipment entrusted to carry out his/her tasks, and to use them in a proper way and according to Company interest.

17. ENVIRONMENTAL PROTECTION

In carrying out their duties, the employees undertake to respect the current regulations regarding environmental protection; the Company operates in an environmentally friendly way, promoting the proper use of available resources.

The Company is committed to promote and consolidate among all its employees and subcontractors a culture of environmental protection

della tutela ambientale e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

Per garantire il mantenimento di questi impegni la Società si è dotata di un sistema di gestione ambientale ed ha ottenuto la relativa certificazione.

17.1. SVILUPPO SOSTENIBILE

Per I.CO.P. sviluppo sostenibile significa agire in modo responsabile dal punto di vista economico, ambientale e sociale. L'impegno I.CO.P. per uno sviluppo sostenibile ci chiede di bilanciare i nostri interessi a breve e a lungo termine e integrare nelle decisioni aziendali considerazioni legate ad aspetti economici, sociali e di salvaguardia della salute, della sicurezza e dell'ambiente.

Lo sviluppo sostenibile è una condizione imprescindibile e I.CO.P. accoglie i suoi principi in tutte le sue attività al fine di ottenere risultati sostenibili. Questo significa concretamente per noi impegnarci regolarmente e prendere in considerazione il punto di vista dei vari soggetti coinvolti al fine di creare nuove opportunità di profitto e ridurre i nostri rischi tecnici, non tecnici e finanziari nel rispetto delle esigenze dei nostri vicini.

18. GESTIONE CONTABILE E AMMINISTRAZIONE

Tutte le operazioni contabili devono avere un'adeguata documentazione giustificativa ed essere ragionevolmente verificabili. Le attività contabili e di controllo di gestione devono basarsi sul principio della correttezza, della completezza e della trasparenza, nel pieno rispetto della legislazione vigente. Eventuali omissioni dovranno essere integrate; eventuali falsificazioni saranno perseguite a norma della vigente normativa.

19. CONTROLLI E SANZIONI SULL'ESPORTAZIONE

Le norme sui controlli e sulle sanzioni relative all'esportazione danno agli stati il controllo legale sulla vendita, la spedizione, il trasferimento elettronico o la divulgazione di informazioni, software, beni e servizi oltre i confini nazionali. Le esportazioni includono i trasferimenti elettronici, tramite discussioni o controlli visivi, e non soltanto i metodi tradizionali di spedizione.

and pollution prevention by developing risk awareness and by promoting responsible behaviour by all employees.

In order to ensure that all these commitments are fulfilled, the Company has an environmental management system and has obtained the related certification.

17.1. SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Sustainable development for I.CO.P. means acting in an economically, environmentally and socially responsible way. I.CO.P.'s commitment to sustainable development requires us to balance our short- and long-term interests and integrate economic, health, safety, environmental and social considerations into business decisions.

Sustainable development is a must and I.CO.P. embraces sustainable development principles within all its activities to deliver sustainable outcomes. This requires us to engage regularly with, and take account of the views of our stakeholders in order to create new profitable opportunities and reduce our technical, non-technical and financial risks while respecting the needs of our neighbours.

18. FINANCIAL MANAGEMENT AND AMMINISTRATION

Any accounting operation must rely on adequate supporting documentation and must be reasonably verifiable. The business accounting and management control must be based on the principle of fairness, completeness and transparency, in full compliance with current legislation. Any omissions should be integrated; tampering will be prosecuted under existing legislation.

19. EXPORT CONTROLS AND SANCTIONS

Export Controls and Sanctions laws give countries legal control over the sale, shipment, electronic transfer or disclosure of information, software, goods and services across national borders. Exports include electronic transfers, through discussions or visual inspections, and not only through traditional shipping methods.

20. CONTROLLI E SANZIONI SULL'IMPORTAZIONE

Le norme sui controlli e sulle sanzioni relative all'importazione danno agli stati il controllo legale sulla vendita, la spedizione, il trasferimento elettronico o la divulgazione di informazioni, software, beni e servizi nella loro giurisdizione. I controlli sulle importazioni includono il rispetto dei requisiti relativi alle importazioni di beni o servizi, assicurando il pagamento di tutte le relative tasse, dazi e imposte. I beni la cui importazione è soggetta a limitazioni devono essere sempre dichiarati prima di essere introdotti in un paese. In caso di dubbio, si dovrà richiedere consiglio legale. È vietata invece l'importazione di merci proibite.

21. SEGNALAZIONE DI ILLECITI

L'impegno di tutti è fondamentale per raggiungere un comportamento etico di massimo livello. Ogni Dipendente che si trovasse nella condizione di voler segnalare un comportamento contrario ai principi enunciati potrà farlo contattando l'Organismo di Vigilanza (Garante) telefonicamente o direttamente per posta elettronica all'indirizzo garante@icop.it

Le segnalazioni relative a comportamenti rilevanti in materia di anticorruzione potranno essere rivolte direttamente al Responsabile Anticorruzione di I.CO.P. all'indirizzo mail anticorruzione@icop.it o al Garante che, nella verifica coinvolgerà il Responsabile. Le segnalazioni dovranno essere adeguatamente circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche sui fatti evidenziati.

Il Garante o il Responsabile Anticorruzione riceve in via esclusiva le segnalazioni circa le presunte violazioni e comportamenti non in linea con le norme di condotta e delle politiche/procedure rilevanti (il Codice Etico, il Modello Organizzativo, le politiche e procedure anticorruzione) e ha l'obbligo di verificare e di intervenire presso la Direzione con le modalità previste dal suo ruolo, garantendo sempre la riservatezza della fonte. In tutti i casi, qualora dalle verifiche effettuate emerga che vi sia stata la violazione di norme di legge, il Garante o il Responsabile Anticorruzione informa la società affinché promuova le conseguenti iniziative, inclusa la denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

Il Garante o il Responsabile Anticorruzione documenta ed archivia le segnalazioni, le decisioni prese e la documentazione a supporto delle verifiche effettuate nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti, nonché delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali. Per parte sua l'Azienda tutela dipendenti e collaboratori che segnalano gli illeciti.

20. IMPORT CONTROLS AND SANCTIONS

Import Controls and Sanctions laws give countries legal control over the purchase, shipment, electronic transfer or disclosure of information, software, goods and services into their jurisdiction. Import controls include meeting import requirements when bringing goods or services into a country, ensuring duties, levies and taxes are paid. Restricted goods must not be brought into a country without declaring them. In case of doubts about an import, legal advice must be sought. No prohibited goods must be imported.

21. REPORTING OF ILLCITS

The commitment of every single company member is essential to achieve the highest level of ethical behaviour. Each Employee who finds himself/herself in the condition to report conduct contrary to the listed principles can do so by contacting the Guarantor either by telephone or by email at garante@icop.it. Reports relating to relevant behaviours to anti-corruption can be addressed directly to the I.CO.P. Anti-Corruption Manager at the email address anticorruzione@icop.it or to the Guarantor who will involve the Manager in the verification.

The reports must be adequately substantiated in order to allow the necessary checks on the facts highlighted.

The Guarantor or the Anti-Corruption Manager receives exclusively the reports about the alleged violations and behaviours not in line with the rules of conduct and the relevant policies / procedures (the Code of Ethics, the Organizational Model, the anti-corruption policies and procedures), has the obligation to verify and to intervene with the Management in the manner provided for by his role, always guaranteeing the confidentiality of the source.

In all cases, if the checks carried out show that there has been a violation of the law, the Guarantor or the Anti-Corruption Manager informs the company so that it can promote the consequent initiatives, including reporting to the competent judicial authority.

The Guarantor or the Anti-Corruption Manager documents and files the reports, the decisions taken and the documentation supporting the checks is carried out in compliance with the data protection law.

For its part, the Company protects employees and collaborators who report illicit actions.

Per ciascuna segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Sono assolutamente vietate tutte le forme di ritorsione sul segnalante, pena l'applicazione di specifiche sanzioni disciplinari a carico dei trasgressori.

For each report, it guarantees the confidentiality of the identity of the reporting agent in the management of the report.

All forms of retaliation against the reporting are strictly forbidden, on pain of the application of specific disciplinary sanctions against transgressors.

22. ASSUNZIONE DI RESPONSABILITA'

I principi del presente documento devono essere compresi e osservati da tutto il personale e dai collaboratori della Società; a tal fine la Società si impegna ad effettuare la necessaria formazione e informazione sui contenuti del presente Codice.

22.1. DISPOSIZIONI SA8000 PER DIPENDENTI E COLLABORATORI

Tutti i Responsabili devono sorvegliare, secondo la propria competenza, affinché queste regole vengano applicate sia dalla Società che dai fornitori, subappaltatori e terzi in genere che operano sotto il controllo della stessa.

Qualora un fornitore o subfornitore infrangesse una o alcune delle disposizioni contenute nel presente codice, deve esserne data immediata informazione alla Direzione aziendale per prendere le iniziative del caso.

22.2. DISPOSIZIONI SA8000 PER FORNITORI E SUBAPPALTATORI

Tutti i fornitori e subappaltatori della Società si impegnano a sostenere e a concorrere alla realizzazione e al controllo del presente codice.

- Fornendo alla Società le informazioni rilevanti sulla propria attività;
- Permettendo in qualsiasi momento un controllo delle proprie sedi di lavoro e attività da parte della Società o di suoi rappresentanti;
- Registrando i nomi, l'età, l'orario di lavoro e i salari corrisposti a tutte le lavoratrici ed i lavoratori e mettendo tale documentazione a disposizione della Società o di suoi rappresentanti, a semplice richiesta;
- Informando lavoratrici e lavoratori in merito alle disposizioni del presente codice;
- Desistendo da misure disciplinari, licenziamenti e altre forme di discriminazione per lavoratrici e lavoratori che hanno trasmesso le informazioni relative al rispetto del presente codice.

Qualora un fornitore / subappaltatore infrangesse una o alcune delle disposizioni contenute nel presente codice, l'impresa interessata sarà esortata ad adottare misure correttive immediate. In caso di mancata attuazione delle misure richieste, la Società

22. ASSUMPTION OF LIABILITY

The principles of this document must be understood and adhered to by all staff and employees of the Company; for this purpose, the Company undertakes to carry out the necessary training and information on the contents of this Code.

22.1. SA8000 DISPOSITIONS FOR EMPLOYEES AND COLLABORATORS

Supervisors shall verify, within their field of competence, the implementation of these rules both by the Company and suppliers, sub-suppliers and on the whole third parties working on behalf of the Company.

Should a supplier or sub-supplier breach one or some rules of the present code, the Company Management shall be promptly informed, in order to be able to take the necessary measures.

22.2. SA8000 PROVISIONS FOR SUPPLIERS AND SUBCONTRACTORS

Suppliers and sub-contractors shall commit to promote and contribute to the drafting and control of the present code of conduct, by:

- providing the Company with relevant information on their activity;
- allowing the Company or its representatives to inspect at any time their premises and activities;
- recording name, age, working hours and salaries of all their workers and making them available for the Company or its representatives, on request;
- informing their workers on the provisions of the present code;
- Refraining from firing or taking disciplinary measures and other forms of discrimination towards workers who transmit information related to the provisions of the present code of conduct.

Should a supplier / subcontractor breach one or some rules of the present code of conduct, the Company will ask the firm involved for immediate corrective actions. Should the requested actions not be implemented, the Company will be able to interrupt its

potrà porre termine ai rapporti contrattuali, senza che ciò possa comportare alcuna rivalsa da parte del fornitore / subappaltatore.

contractual relationship with the supplier / subcontractor, without any possibility of revenge by the latter.

23. SANZIONI DISCIPLINARI

La violazione delle norme del presente Codice Etico porta alle sanzioni disciplinari previste dal vigente CCNL di settore, nonché, a seconda della gravità, ad eventuali azioni legali, civili o penali. L'inosservanza del presente Codice Etico assume anche rilievo con riferimento all'assegnazione degli incarichi e alla valutazione del Dipendente. Il presente Codice Etico è distribuito a ciascuna funzione aziendale dotata di responsabilità nell'ambito della Società, secondo quanto indicato nel documento Organizzazione Aziendale allegato al Manuale della Qualità, al fine di ben conoscere le norme in esso contenute. Copia del presente Codice Etico è altresì affissa nelle bacheche aziendali.

23. DISCIPLINARY MEASURES

The violation of this Code of Ethics leads to disciplinary sanctions under the existing National Labour Collective Agreement of the sector and, depending on the severity, to possible legal actions (either civil or criminal). Failure to comply with this Code of Ethics also assumes importance with respect to the allocation of tasks and the evaluation of the Employee. The Code of Ethics is distributed to each business party with operational responsibility within the Company, as indicated in the document annexed to the Business Organization Quality Manual, in order to get suitably acquainted with the rules it contains. A copy of this Code of Ethics is also posted on the business bulletin boards.