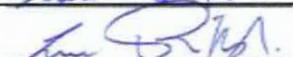
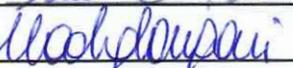


# CODICE DI CONDOTTA E DI ETICA AZIENDALE

	Ufficio	Data	Firma
Redazione	HR	13-09-2016	
Approvazione	DIREZIONE GENERALE	30-09-2018	
Controllo/verifica	HR	16-09-2022	
Controllo/verifica	HR	11-11-2022	
Controllo/verifica	HR	13-12-2023	

IL NOSTRO IMPEGNO: L'INTEGRITÀ È IMPORTANTE .....	3
INTRODUZIONE .....	3
DICHIARAZIONI PRELIMINARI .....	4
PERSONE E FIGURE GIURIDICHE A CUI SI APPLICA IL CODICE.....	4
VALORI E COMPORTAMENTI.....	4
VALORI AZIENDALI .....	5
OBBLIGHI DEI DIPENDENTI .....	5
OBBLIGHI DEI RESPONSABILI .....	6
PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA .....	7
DOMANDE E SEGNALAZIONE DI PERPLESSITÀ E VIOLAZIONI .....	7
ANTITRUST.....	8
CONFLITTI DI INTERESSI.....	9
OFFERTA O ACCETTAZIONE DI PAGAMENTI, VANTAGGI O REGALI.....	9
PERSONE.....	12
CONDIZIONI DI LAVORO .....	12
POLITICA IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ.....	12
DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE.....	13
POLITICA SULLA SCHIAVITÙ MODERNA .....	14
HSE.....	16
SALUTE, INCOLUMITÀ E SICUREZZA.....	16
STUPEFACENTI E ALCOLICI.....	17
RISPETTO PER L'AMBIENTE.....	17
INFORMAZIONI AZIENDALI E PROTEZIONE DEI BENI.....	17
PROPRIETÀ INTELLETTUALE.....	17
UTILIZZO CORRETTO DEI BENI AZIENDALI .....	18
ACCURATEZZA DI SCRITTURE E INFORMAZIONI.....	19
GESTIONE DELLE REGISTRAZIONI .....	19
UTILIZZO CORRETTO DEI SISTEMI INFORMATICI E DI COMUNICAZIONE.....	20
INFORMAZIONI RISERVATE.....	21
PRIVACY DEI DATI .....	22
RELAZIONI ESTERNE.....	23
AUTORIZZAZIONE ALLA FIRMA DI CONTRATTI E RELATIVE PROCEDURE.....	23
CONDOTTA E CONTRIBUTI IN MATERIA DI POLITICA ED ENTI DI BENEFICENZA.....	23
APPLICAZIONE DEI PRINCIPI .....	24
MODULO DI PRESA VISIONE.....	24

## IL NOSTRO IMPEGNO: L'INTEGRITÀ È IMPORTANTE

### INTRODUZIONE

Egredi colleghi

La fiducia è il fulcro di tutto ciò che facciamo. Le fondamenta di tale fiducia poggiano sulla nostra storica reputazione di integrità. Tuttavia, basta un solo atto di illegalità o comportamento non etico per distruggerla.

È questo il motivo per cui vi chiedo di esaminare con attenzione il nostro *Codice di condotta e di etica aziendale*. Il Codice illustra le aspettative che nutriamo l'uno nei confronti dell'altro, indica a chi rivolgersi per un parere su questioni complesse e spiega come segnalare comportamenti non etici.

Vorrei soffermarmi su quest'ultimo punto. Se vedete un collega infrangere le nostre linee guida, segnalate immediatamente l'accaduto al vostro manager, al dipartimento Risorse Umane o agli enti esterni di competenza.

Siamo un'azienda che ha un rilievo nel mondo ed operiamo a stretto contatto con varie organizzazioni e solide realtà multinazionali. Siamo conosciuti perché affidabili, operiamo attenendoci, ed invitando gli altri ad attenersi, a comportamenti etici a dimostrazione della nostra integrità. Credetemi, nulla è più importante di questo.

Cordiali saluti,

Nota: la presente informativa è redatta anche in inglese. In caso di divergenze fra la presente versione e altre versioni tra dotte, prevarrà la versione in italiano.

## DICHIARAZIONI PRELIMINARI

### IL PRESENTE CODICE DI CONDOTTA SI FONDA SULLA NOSTRA MISSIONE E SUI NOSTRI VALORI

Il presente Codice di condotta si fonda sulla nostra missione e sui nostri valori. La missione delinea il nostro ruolo nel mondo, il valore che offriamo ai clienti e ai mercati, e gli impegni che ci siamo assunti nei confronti di tutti i soggetti interessati. I nostri valori ci guidano come una bussola etica e morale, e descrivono i comportamenti da tenere tra colleghi e con i clienti. Insieme, costituiscono le fondamenta sulle quali devono poggiare tutte le nostre decisioni.

Sebbene il Codice affronti numerose situazioni specifiche, non può prevederle tutte, ed è per questo motivo che la missione e i valori di Ar-Tex Group rivestono una fondamentale importanza: sono volutamente generici quanto basta per abbracciare un'ampia varietà di circostanze. Se si trova in dubbio, si domandi: "Questa decisione aiuta Ar-Tex Group a perseguire la sua missione?" oppure "Il mio comportamento in questa situazione rispecchia i nostri valori?".

Missione - Ar-Tex Group è tensione all'eccellenza;

È desiderio di soddisfare le esigenze di qualità e servizio del cliente, in maniera coerente e funzionale con la propria organizzazione.

Ar-Tex Group è una realtà di persone che sono pronte a mettersi in discussione e a confrontarsi per la crescita del gruppo e la soddisfazione finale del cliente.

Ar-Tex Group è una realtà in grado di misurarsi in contesti internazionali ad alto valore aggiunto ed alta competitività.

## PERSONE E FIGURE GIURIDICHE A CUI SI APPLICA IL CODICE

### TENERE ALTA L'INTEGRITÀ DI AR-TEX GROUP FA PARTE DELLE MANSIONI DI CIASCUN DIPENDENTE

Il Codice di condotta e di etica aziendale si applica a tutti i quadri, dirigenti e dipendenti di Ar-Tex Group, delle sue società consociate (Interseals Srl, Norcaucho S.A., Pol-Technology sp. Z o.o., Ar-Tex Wuxi Sealing Solutions Co., Ltd., Polyneer Inc., Juntas Especiales S.a. de c.v.). Per motivi di convenienza, in questo Codice ci riferiremo a tutte queste entità utilizzando "Ar-Tex Group" come nome collettivo. Per "società consociate" si intendono le entità giuridiche di cui Ar-Tex Group detiene, direttamente o indirettamente, più del 50% dei diritti di voto, o che Ar-Tex Group è comunque in grado di controllare.

Le entità giuridiche in cui Ar-Tex Group ha una partecipazione ma delle quali non detiene il controllo devono adottare politiche e linee guida coerenti con i principi e i valori illustrati nel Codice.

Quando agiscono a nome di Ar-Tex Group o per suo conto, consulenti esterni, ditte appaltatrici e agenti ingaggiati da Ar-tex Group sono tenuti a rispettare i principi e i valori illustrati nel Codice. I dipendenti che hanno contatti con terzi, i quali operano per conto di Ar-Tex Group devono assicurarsi che essi siano a conoscenza degli obblighi previsti dal Codice.

Portata globale - Il presente codice è valido in tutti i paesi in cui svolgiamo la nostra attività. In caso di conflitto, reale o apparente, tra questo Codice e politiche complementari, linee guida o regolamenti applicabili al suo lavoro, dovrà conformarsi alla norma più restrittiva. Qualora lei venga a conoscenza di tale conflitto e abbia dei dubbi su come comportarsi, dovrà consultarsi, tenendo conto degli intenti e dello spirito del Codice, con il suo manager o un legale competente di Ar-Tex Group.

## VALORI E COMPORTAMENTI

Ar-Tex si propone di seguire i più alti principi di etica nei comportamenti, quali ad esempio:

- Dare/Avere fiducia: Operiamo con integrità e indipendenza, e sappiamo di poter contare su colleghi che a loro volta si comportano in maniera etica e affidabile in tutto ciò che fanno
- Tenere alti i principi di integrità, indipendenza e obiettività
- Garantire accuratezza ed esaustività nella fornitura dei nostri prodotti e servizi, agire in



### RIFERIMENTI

- Regolamento aziendale
- Carta dei diritti umani delle Nazioni Unite

maniera etica e trasparente

- Dimostrare coerenza tra ciò che si dice e ciò che si fa
- Innovare: Innoviamo per servire i clienti, promuovere la nostra crescita e avere successo in ambienti di business dinamici
- Provare sempre cose nuove e imparare da esse, essere curiosi
- Agire con coraggio e individuare nuove opportunità anticipando le esigenze dei clienti, mettere in discussione lo status quo per trovare nuove strade
- Farsi sentire, condividere le idee

Tale manifesto si esplica anche nel Corporate Branding dell'Azienda, in particolar modo nella missione, nella visione e nei valori aziendali di sotto riportati.

MISSION: Affiancare i partner nel miglioramento continuo delle loro performance.

VISION: Per risolvere i problemi di tenuta produciamo soluzioni in elastomero, o-rings e particolari personalizzati. Con una ricerca continua rispondiamo a livello globale anche alle esigenze più sfidanti dei nostri partner. Grazie alla nostra tensione all'eccellenza creiamo forti e durature relazioni con clienti e fornitori, fondate su fiducia e responsabilità nell'agire. Al centro del nostro lavoro ci sono le persone, perché crediamo che il contributo di ognuno sia determinante per la crescita dell'intera organizzazione.

## VALORI AZIENDALI

- **Eccellenza:** Puntare alla ricerca dell'eccellenza, dell'innovazione tecnologica e della qualità per raggiungere il successo
- **Determinazione:** Agire in modo pronto e risoluto di fronte alle difficoltà, mantenendo alta la propria motivazione per realizzare con perseveranza gli obiettivi
- **Responsabilità:** Essere consapevoli degli effetti delle nostre azioni costantemente e su tutti i livelli nel rispetto di sé stessi, degli altri, del business e del mondo
- **Forza del team:** Siamo un gruppo. Ogni persona contribuisce in modo ugualmente importante alla crescita e allo sviluppo aziendale indipendentemente dal ruolo che riveste
- **Visione:** Adottare un approccio di lungo periodo, utilizzando soluzioni innovative per superare le sfide di domani
- **Collaborazione:** Svolgere l'attività lavorativa aiutando i colleghi per produrre un risultato migliore di quello che avremmo ottenuto da soli

## OBBLIGHI DEI DIPENDENTI

### TUTTI I DIPENDENTI HANNO LA RESPONSABILITÀ DI ATTENERSI A STANDARD ELEVATI DI CONDOTTA, E DI INVITARE GLI ALTRI A FARE ALTRETTANTO

#### *Comprensione delle politiche e delle linee guida di Ar-Tex Group*

Lei è tenuto a leggere e rispettare le norme di questo Codice assieme a tutte le altre eventuali politiche e linee guida di Ar-Tex Group applicabili alla sua situazione. Se ha domande a proposito di altre politiche o linee guida applicabili alla sua situazione, consulti il suo manager. I dipendenti che hanno contatti con terzi, i quali operano per conto di Ar-Tex Group, devono assicurarsi anche che essi siano a conoscenza degli obblighi previsti dal Codice.

#### *Considerazioni su singole questioni*

#### Conformità a leggi, norme e regolamenti

La nostra è un'organizzazione soggetta a leggi, norme e regolamenti. Non ci aspettiamo che lei diventi un esperto di questioni legali; tuttavia, è tenuto a conoscere e a conformarsi a leggi, norme e regolamenti applicabili ad Ar-Tex Group e alla sua attività e, nello specifico, alla sua mansione o posizione. Deve anche sapere quando è il caso di chiedere consiglio al suo manager. Qualsiasi violazione di leggi, norme o regolamenti applicabili alla nostra azienda potrebbe cagionare pregiudizio e compromettere la sua e la reputazione di Ar-Tex Group.

Comportamenti dolosi, disonesti o criminali non saranno tollerati. Nella misura in cui ciò è appropriato per le sue mansioni lavorative e la sua posizione, lei dovrà:

- Conoscere le leggi, le norme e i regolamenti che influiscono sulle attività da lei svolte presso Ar-Tex Group;
- Partecipare a corsi di formazione obbligatori e tenersi il più possibile al corrente di qualsiasi sviluppo di leggi o normative.



## RIFERIMENTI

- Carta dei diritti umani delle Nazioni Unite
- Patto mondiale delle Nazioni Unite (principi 1-9)
- Regolamento aziendale

Usanze locali - Dobbiamo tenere conto degli interessi delle aree geografiche in cui svolgiamo la nostra attività aziendale. Oltre a rispettare le leggi e i regolamenti pertinenti, lei deve anche rispettare le usanze locali dei paesi ospitanti (ove esse non costituiscano una violazione delle leggi o dei regolamenti vigenti o di questo Codice).

Richieste di chiarimenti - Nel caso abbia un dubbio, una domanda, una disposizione del Codice o altro non le sia chiaro, può contattare direttamente il Suo superiore o altro ufficio di Ar-Tex Group competente.

Segnalazioni - Se viene a conoscenza di una situazione che a suo parere può costituire violazione di una legge, di un regolamento, di questo Codice o di qualsiasi altra politica di Ar-Tex Group, deve segnalare la violazione o la situazione sospetta.

A tal proposito La informiamo che Ar-Tex Group, al fine di adempiere agli obblighi posti dal d.lgs. 24/2023 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali indicate nel predetto decreto, ha elaborato la Whistleblowing policy (cfr. Allegato 2 alla Parte Generale del MOGC ex D.Lgs. 231/2001 di Interseals Srl reperibile sul sito aziendale [www.interseals.it](http://www.interseals.it)) che ha lo scopo di descrivere e regolamentare la modalità per effettuare la segnalazione delle violazioni (come e nei limiti previsti nella normativa e nella policy) di cui il segnalante (come definito nella normativa e nella policy) sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di Ar-Tex Group, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante.

In particolare, la Whistleblowing policy ha l'obiettivo di descrivere:

- i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- l'ambito soggettivo di applicazione;
- la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
- le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione
- le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

Lo scopo della procedura, quindi, è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare il ricorso all'istituto del whistleblowing, dubbi e incertezze sulla procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

Le segnalazioni di illecito di cui alla citata normativa potranno essere effettuate per mezzo del canale di segnalazione interno della Società istituito a mezzo di piattaforma Softcare e la policy Whistleblowing sono reperibili sul sito aziendale [www.interseals.it](http://www.interseals.it)

Come previsto dalla normativa di riferimento, non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione nei confronti di chi, secondo e nei limiti di quanto previsto in detta normativa, effettua segnalazioni di illeciti di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di Ar-Tex Group.

### Conferma di presa visione

Dopo aver letto il presente Codice, la preghiamo di confermarne la ricezione, la presa visione e di avere compreso i suoi obblighi di conformità a esso. Noti che lei dovrà conformarsi a questo Codice anche qualora non confermi di averlo ricevuto.

Se possibile, la preghiamo di inviare la sua conferma in forma elettronica. Se non ha accesso a un computer, dovrà firmare una copia del modulo di conferma di ricevimento che si trova alla fine del Codice e consegnarla al suo dipartimento delle risorse umane locale.

Il Codice è pubblicato sul sito web aziendale [www.interseals.it](http://www.interseals.it)

### OBBLIGHI DEI RESPONSABILI

**I RESPONSABILI HANNO ONERI SUPPLEMENTARI RELATIVI ALLA COMUNICAZIONE E ALLO SVILUPPO DI UNO STANDARD DI CONDOTTA ELEVATO.**

Una grande leadership è importante. I responsabili rivestono un ruolo essenziale nella costruzione



#### RIFERIMENTI

- Carta dei diritti umani delle Nazioni Unite
- Patto mondiale delle Nazioni Unite (principi 1-9)
- CCNL Gomma Plastica ed industrie
- Regolamento aziendale

e nella conservazione di una cultura e un ambiente lavorativo che spronino a operare nella maniera corretta, e gettino le fondamenta di un successo duraturo. Inoltre, degli ottimi responsabili sono un fattore fondamentale per l'instaurazione di relazioni di fiducia con i clienti, le comunità nelle quali operiamo, con gli azionisti e con gli altri soggetti interessati.

Nello specifico, in qualità di responsabile, lei è tenuto a:

- Essere un punto di riferimento competente: Deve comprendere e rispettare le leggi, i regolamenti e le politiche pertinenti all'ambito di lavoro del suo team e conoscerne gli effetti sui rischi critici per il suo team e l'intera azienda.
- Dare il buon esempio: Metta in pratica i valori aziendali; Dimostri un'attenzione personale alle questioni legali e relative alla conformità; Renda conto delle sue azioni; Renda merito ai componenti del suo team quando fanno le cose "nel modo giusto".
- Comunicare periodicamente con il suo team in materia di conformità: Discuta di etica e conformità durante le riunioni e incoraggi le domande; Rimanga coinvolto nelle azioni del suo team; Spieghi l'importanza di sollevare ed esaminare potenziali rischi prima di prendere decisioni.

## PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA

### DOMANDE E SEGNALAZIONE DI PERPLESSITÀ E VIOLAZIONI

**SE HA DELLE PERPLESSITÀ SU UNA DETERMINATA SITUAZIONE, CHIEDA INFORMAZIONI. SEGNALI TEMPESTIVAMENTE EVENTUALI COMPORAMENTI NON ETICI O ILLEGALI E PONGA DOMANDE QUANDO È IN DUBBIO**

Questo Codice deve servire da orientamento per le sue azioni e decisioni e per quelle dei suoi colleghi di lavoro. Nel caso abbia un dubbio, una domanda, una disposizione del Codice non le sia chiaro può contattare direttamente il Suo superiore o altro ufficio di Ar-Tex Group competente.

Qualora dovesse ritenere che lei o qualcuno che conosce stia violando le norme e/o i regolamenti che devono essere rispettati da Ar-Tex Group e/o applicabili all'attività di Ar-Tex Group, le norme enunciate in questo Codice e/o nel MOGC ex D. Lgs. 231/2001, lei ha l'obbligo di comunicare tempestivamente le sue perplessità. Come sopra indicato, a tal fine potrà utilizzare il canale di segnalazione interno della Società istituito a mezzo di piattaforma Softcare. Il canale di segnalazione interno e la policy Whistleblowing sono reperibili al seguente link <https://ar-tex.softcarehse.it/whistleblowing/#/whistleblowingReport/new?idCompany=2>

Organismo di Vigilanza – il Consiglio di Amministrazione ha approvato ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 – in materia di Responsabilità Amministrativa in sede penale per le Società ed Enti dotati di personalità giuridica – il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (a seguire anche MOGC). A seguito della citata approvazione il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare ai sensi del decreto innanzi citato il proprio Organismo di Vigilanza che ha il compito di vigilare: sul funzionamento, sull'osservanza, sull'aggiornamento del Modello organizzazione, gestione e controllo adottato che trovate sul sito aziendale [www.interseals.it](http://www.interseals.it) . Tenga presente che il MOGC prevede specifici flussi informativi nei confronti dell'OdV che dovranno essere rispettati dai Destinatari del medesimo Modello. Tali flussi informativi – ma NON le segnalazioni di illeciti di cui alla normativa ex D.Lgs. 24/2023 (normativa Whistleblowing) le quali dovranno essere effettuate esclusivamente per mezzo del canale di segnalazione interna a tal fine istituito – devono essere rivolti all'OdV di Interseals Srl secondo quanto previsto nella Parte Generale del medesimo Modello reperibile sul sito aziendale [www.interseals.it](http://www.interseals.it) .

Quando si rivolge al suo manager, al supervisore, al dipartimento Risorse Umane di Ar-Tex Spa e Interseals Srl: Le sue domande verranno prese in seria considerazione; verranno raccolte informazioni in risposta alle sue domande o perplessità; verrà mantenuto uno stretto riserbo, nella massima misura possibile e compatibilmente con l'esigenza di condurre un esame adeguato.



#### RIFERIMENTI

- Prevenzione di Comportamenti scorretti e whistleblowing
- D.Lgs. 231/01



#### RIFERIMENTI

- Normativa Antitrust
- Regolamenti in materia di abusi di mercato dell'Unione Europea
- Convenzione delle Nazioni Unite controlla la corruzione
- Principio 10 del Patto mondiale delle Nazioni Unite
- Politica anticorruzione e riciclaggio di denaro

## Sanzioni

Ar-Tex Group intende sanzionare ogni violazione del Codice in modo corrispondente alla natura e alle particolari circostanze della violazione. Qualora un dipendente non si conformi a leggi, norme e/o regolamenti applicabili alle attività di Ar-Tex Group, a questo Codice o a qualsiasi altra politica o norma di Ar-Tex Group, potranno essere applicate misure disciplinari (ai sensi dello Statuto dei lavoratori, del CCNL di categoria e delle norme applicabili) che, in casi estremi, potranno comportare il licenziamento e, nel caso in cui vi fossero i presupposti, anche procedimenti giudiziari; ciò anche secondo quanto previsto nel sistema sanzionatorio di cui alla Parte Generale del MOGC ex D. Lgs. 231/2001 e alla Whistleblowing policy (reperibili sul sito aziendale [www.ar-tex.it](http://www.ar-tex.it)) altresì allegata al medesimo Modello – Parte Generale (All. 2).

### CONCORRENZA LEALE, E INFORMAZIONI SULLA CONCORRENZA

#### **PRESTI MOLTA ATTENZIONE A EVITARE DI VIOLARE SULLA LIBERA CONCORRENZA; COMPETA E INTERAGISCA LEALMENTE CON GLI ALTRI E OTTenga INFORMAZIONI SULLA CONCORRENZA IN MODO LEGITTIMO.**

Noi crediamo nella concorrenza leale e aperta e il nostro successo dipende in parte dalla nostra capacità di offrire prodotti e servizi di qualità a prezzi competitivi. Noi competiamo con energia, ma sempre conformandoci alle leggi e ai regolamenti ovunque svolgiamo la nostra attività.

Nel rispetto di tali principi Ar-Tex Group vieta comportamenti scorretti diretti a mettersi d'accordo con i concorrenti, né fornire loro raccomandazioni in merito alle seguenti attività:

- Fissare prezzi;
- Scambiare informazioni su prezzi, margini di profitto, costi, condizioni di vendita, condizioni di credito, clienti, promozioni, sconti, piani di marketing, piani strategici o altre informazioni delicate e rilevanti ai fini della concorrenza;
- Spartirsi opportunità commerciali o aree geografiche di mercato; Astenersi dal sollecitare i clienti dell'altra parte;
- Non vendere un particolare prodotto o servizio;
- Astenersi dal sollecitare o non vendere prodotti o servizi a taluni clienti;
- Manipolare una gara d'appalto, oppure boicottare un particolare fornitore o venditore.

Se un concorrente inizia una discussione su un argomento che lei ritiene possa provocare problemi in relazione all'applicazione delle norme di questo codice, gli spieghi che non è possibile discutere di tale argomento. Se costui insiste, dovrà porre termine alla discussione in maniera decisa. Quando prende parte a una conferenza, mostra commerciale, evento o riunione d'associazione e ha contatti informali con un concorrente, è sempre opportuno limitare al minimo tali contatti, per quanto possibile e tenere un riassunto scritto di qualsiasi discussione che abbia avuto luogo. È opportuno essere estremamente cauti quando si parla con concorrenti o potenziali concorrenti.

### ANTITRUST

Interseals si è dotata di un modello di organizzazione, gestione and controllo ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Interseals fornisce piena osservanza delle regole antitrust e alle disposizioni emanate dalle Authority regolatrici del mercato. La concorrenza leale è il presupposto per la creazione di una realtà aziendale di successo.

Interseals riconosce tutti i principi della concorrenza leale senza alcuna riserva; perciò, si impegna a non nascondere o ritardare alcuna informazione richiesta dall'autorità antitrust e dagli altri organismi ispettivi, collaborando attivamente nel corso delle procedure istruttorie. Inoltre, la società comunicherà tutte le iniziative intraprese in materia di antitrust. Le intese che violano i principi della concorrenza leale sono proibite così come tutte le pratiche commerciali che violino la normativa antitrust.

Nel concreto si impegna ad evitare di:

- Confrontarsi sui prezzi, strategie di mercato e condizioni di vendita con i concorrenti.
- Stipulare accordi con i concorrenti in merito a prezzi, volumi di produzione, clienti o aree di vendita.
- Indurre in modo illecito i clienti a rescindere contratti con concorrenti.



#### RIFERIMENTI

- Prevenzione di Comportamenti scorretti e whistleblowing
- D.Lgs. 231/01



#### RIFERIMENTI

- Normativa Antitrust
- Regolamenti in materia di abusi di mercato dell'Unione Europea
- Convenzione delle Nazioni Unite controlla la corruzione
- Principio 10 del Patto mondiale delle Nazioni Unite
- Politica anticorruzione e riciclaggio di denaro

L'unica modalità per raccogliere informazioni sulla concorrenza è attraverso canali pubblici o tramite altri canali leciti.

Inoltre, Interseals si impegna a non intraprendere scambi formali o informali con concorrenti attuali o potenziali relativamente a prezzi, termini di vendita o offerte, divisione dei mercati, assegnazione dei clienti o qualsiasi altra attività che limiti o possa limitare una concorrenza libera e aperta. Gli accordi tra due o più concorrenti possono sollevare questioni in tema di diritto della concorrenza. Occorre tenere presente che anche gli accordi con i fornitori, i distributori o i clienti possono essere soggetti al diritto della concorrenza. Allo stesso modo, saranno interessate dal suddetto divieto anche gli accordi tra le parti per una joint venture o un accordo di ricerca e sviluppo, tra Ar-Tex Group e le società in cui Ar-Tex detiene partecipazioni minoritarie.

### SEGNALAZIONE DI PROBLEMI O SOSPETTE VIOLAZIONI - MATERIA ANTITRUST

Chiunque venga a conoscenza o sia ragionevolmente convinto della violazione di questo Codice, di una determinata legge o delle procedure aziendale ha il dovere di avvisare nell'immediato il proprio responsabile e l'Organismo di Vigilanza ([odv231@ar-tex.it](mailto:odv231@ar-tex.it)) La segnalazione può avvenire soltanto per iscritto e non può essere anonima, ma viene tutelata da ogni tipo di ritorsione.

Le indagini su possibili violazioni del codice spettano all'Organismo di Vigilanza: tutti i dipendenti sono tenuti a collaborare alle eventuali indagini interne, dopo che il suddetto Organismo ha sentito le parti. All'esito tale Organismo segnalerà alle Risorse Umane i comportamenti che violano il Codice e che siano oggetto di eventuali sanzioni disciplinari.

### ANTITERRORISMO, ANTIRICICLAGGIO E CONTROLLO DELLE ESPORTAZIONI

Corruzione e concussione sono spesso legate ad attività illegali, come la criminalità e il terrorismo, e portano entrambe ad attività di riciclaggio di denaro con una parvenza di legalità. Conduciamo le attività di Ar-Tex Group in conformità con tutte le normative applicabili sul controllo delle esportazioni e sulle sanzioni economiche ed esercitiamo le necessarie azioni di due diligence sulle nostre terze parti per garantire che il commercio di Ar-Tex Group non possa essere coinvolto in alcun modo nel riciclaggio di denaro, nell'evasione fiscale o in simili schemi criminali.

### CONFLITTI DI INTERESSI

#### EVITI CONFLITTI DI INTERESSI, EFFETTIVI O POTENZIALI, NELLO SVOLGIMENTO DELLE SUE INCOMBENZE PER CONTO DI AR-TEX GROUP E DI ANTEPORRE I SUOI INTERESSI PERSONALI AGLI INTERESSI DI AR-TEX GROUP.

Ci aspettiamo che lei agisca nei migliori interessi di Ar-Tex Group ed eviti conflitti di interessi prendendo decisioni ben ragionate e imparziali. Un conflitto di interessi può insorgere ogni volta che un interesse personale interferisca, o sembri interferire, con gli interessi di Ar-Tex Group. Un conflitto di interessi può nascere anche quando lei compie un'azione o ha un interesse che le rende difficile svolgere il suo lavoro obiettivamente ed efficacemente. Anche se rispettiamo il suo diritto a gestire i suoi affari e investimenti personali, le ricordiamo che in ogni transazione di lavoro è tenuto ad anteporre gli interessi di Ar-Tex Group a qualsiasi suo interesse o guadagno personale.

Individuazione ed eliminazione preventiva di conflitti - Lei ha la responsabilità di individuare potenziali conflitti qualora emergano e di segnalarli in forma scritta a un dirigente competente, al rappresentante delle Risorse Umane di Ar-Tex Group ogniqualvolta non sia sicuro che una determinata relazione o transazione crei un conflitto, prima di esservi coinvolto o non appena diventi consapevole del potenziale conflitto.

### OFFERTA O ACCETTAZIONE DI PAGAMENTI, VANTAGGI O REGALI



#### RIFERIMENTI

- Prevenzione di Comportamenti scorretti e whistleblowing
- D.Lgs. 231/01



#### RIFERIMENTI

- Normativa Antitrust
- Regolamenti in materia di abusi di mercato dell'Unione Europea
- Convenzione delle Nazioni Unite controlla la corruzione
- Principio 10 del Patto mondiale delle Nazioni Unite
- Politica anticorruzione e riciclaggio di denaro

UTILIZZI LA SUA CAPACITÀ DI GIUDIZIO NELL'OFFRIRE E ACCETTARE REGALI PERSONALI E SEMPRE NEL RISPETTO DI QUANTO PREVISTO DAL MOGC AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 DI AR-TEX SPA E INTERSEALS SRL E NEL RISPETTO DEL CITATO DECRETO OLTRE CHE DELLE LEGGI E REGOLAMENTI APPLICABILI;

Non effettui, direttamente o indirettamente, pagamenti non autorizzati a rappresentanti di società o pubblica amministrazione.

#### COLLABORAZIONE CON CLIENTI E TERZI

Noi possiamo offrire e ricevere regali, inviti al ristorante, servizi e intrattenimenti, ma subordinatamente a determinate condizioni che non devono eccedere i limiti della cortesia - e sempre nel rispetto di quanto previsto dal MOGC ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di Interseals Srl e nel rispetto del citato Decreto oltre che delle leggi e regolamenti applicabili. Noi basiamo le nostre decisioni di acquisto di prodotti e servizi da fornitori, venditori, consulenti e altri su criteri come la qualità, il prezzo e l'affidabilità, e ci aspettiamo che i nostri clienti facciano altrettanto. Offrire o ricevere doni e intrattenimenti può avere potenziali effetti negativi su obiettività e capacità di giudizio e, in casi estremi, può anche costituire illecito penale (ad es. corruzione): Ar-TEX Group ripudia questi comportamenti.

In Ar-TEX, rispettiamo tutte le leggi anticorruzione in vigore. Non faremo mai promesse direttamente o indirettamente, né offriremo né daremo nulla di valore a qualsiasi funzionario pubblico, funzionario governativo o simile, compresi i dipendenti di imprese statali, allo scopo di influenzare qualsiasi atto o decisione a favore di Ar-TEX. Adottiamo un approccio di tolleranza zero per quanto riguarda qualsiasi atto o tentativo di corruzione o concussione in relazione a funzionari pubblici (e simili) nonché al settore privato. Questo comportamento deve essere applicato anche nei paesi in cui corruzione e regali potrebbero essere considerati un'usanza locale. Rifiutiamo la corruzione passiva, che è l'accettazione di tangenti o favori, come pure la corruzione attiva, che è l'offerta di favori per ottenere vantaggi indebiti. A tal fine, abbiamo sviluppato una politica anticorruzione e anti-concussione per chiarire ulteriormente i comportamenti attesi dai nostri dipendenti.

Ci accertiamo inoltre che tutti gli intermediari che impieghiamo per condurre attività per nostro conto (compresi gli agenti commerciali) siano affidabili e che inoltre rispettino i principi indicati e, se necessario, adeguatamente spiegati.

In linea con la nostra analisi dei rischi, le seguenti azioni (elenco non esaustivo) sono considerate proibite:

- Promessa o offerta di vantaggi per ottenere il rinnovo di un contratto o acquisire un nuovo cliente per Ar-TEX;
- Fare in modo che Ar-TEX conceda sovvenzioni o donazioni a organizzazioni senza scopo di lucro in cambio di un accordo;
- Assunzione di personale non qualificato o utilizzo di fornitori specifici al fine di compiacere o trattenere un cliente;
- Promessa di offerta di favori in cambio di informazioni strategiche;
- Concessione di sconti sui prodotti Ar-TEX in cambio di favori personali;
- Accettazione di vantaggi personali in cambio di una decisione presa per conto di Ar-TEX.

È previsto un rigoroso rispetto della nostra politica ed è bene capire che Ar-TEX deve adottare misure disciplinari adeguate nei confronti di chiunque la violi.

Regali, inviti al ristorante, servizi e intrattenimenti accettabili – Regali modesti, inviti al ristorante, servizi e intrattenimenti sono considerati accettabili e conformi a questo Codice se:

- Sono relativamente poco frequenti e di valore non eccessivo per persone nella sua posizione;
- Sono conformi alle leggi e ai regolamenti vigenti e coerenti con le prassi commerciali abituali o gli scambi di favori consueti;
- Non creano per il ricevente alcun obbligo nei confronti della persona che ha fatto il regalo;
- Non comprendono pagamenti in contanti;
- Non sono tali da creare imbarazzo a Ar-TEX Group, alla persona che riceve il regalo o a quella che lo offre, qualora la cosa diventi di dominio pubblico.

Dal momento che non è possibile definire il termine "non eccessivo" in modo tale da contemplare tutti i possibili casi, ci basiamo sulla sua capacità di giudizio in buona fede in queste



#### RIFERIMENTI

- Prevenzione di Comportamenti scorretti e whistleblowing
- D.Lgs. 231/01



#### RIFERIMENTI

- Normativa Antitrust
- Regolamenti in materia di abusi di mercato dell'Unione Europea
- Convenzione delle Nazioni Unite controlla la corruzione
- Principio 10 del Patto mondiale delle Nazioni Unite
- Politica anticorruzione e riciclaggio di denaro

situazioni nella consapevolezza che qualsiasi comportamento contrario potrà essere oggetto di procedimento disciplinare ai sensi dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL di categoria.

Per qualsiasi dubbio, dovrà consultare il suo manager, il suo rappresentante delle Risorse Umane.

In ogni caso, deve ricordare che i nostri clienti hanno spesso politiche e linee guida proprie, e lei è pertanto tenuto a non offrire regali, inviti al ristorante, servizi o intrattenimenti che violano o potrebbero violare tali politiche o linee guida. Ricordi, inoltre, che per alcune delle nostre attività valgono criteri più restrittivi. Lei dovrà conformarsi alla politica aziendale più restrittiva applicabile al suo caso.

Esempi di regali - Seguono alcuni esempi di regali che di solito può accettare o fare:

- Oggetti promozionali con il logo della società o del brand;
- Premi estratti a sorte in lotterie o concorsi in occasione di conferenze di settore;
- Biglietti per una manifestazione sportiva o culturale locale;
- Inviti al ristorante e intrattenimenti di valore ragionevole durante lo svolgimento dell'attività aziendale;
- Espressioni modeste di gratitudine o regali in occasione di particolari ricorrenze di carattere personale, quali matrimoni e nascite;
- Piccoli doni di valore nominale abitualmente offerti in occasione di talune festività.

Considerazioni sui regali - Prima di decidere se accettare o fare un regalo, si ponga le seguenti domande:

- Qual è l'intenzione del regalo?
- Si sentirebbe a disagio o in imbarazzo qualora i suoi colleghi di lavoro che hanno una posizione o una mansione simile alla sua venissero a conoscenza del regalo?
- Il regalo viene offerto a lei o da lei consegnato in ufficio oppure lontano dall'ambiente di lavoro, in modo che nessuno ne venga a conoscenza? Se è lei a fare un regalo, deve accertarsi che il destinatario non sia soggetto a una politica aziendale che vieta di accettarlo. Quando ha dei dubbi, controlli.
- Le sembra una cosa giusta da fare? Se la risposta è negativa, non lo faccia, o chieda indicazioni prima di farlo.

Utilizzi la sua capacità di giudizio nell'offrire e accettare regali; non effettui, direttamente o indirettamente, pagamenti non autorizzati a rappresentanti di società o pubblica amministrazione.

Tangenti, regali e pagamenti inopportuni - Le nostre politiche aziendali, nonché le leggi della maggior parte dei paesi in cui operiamo, vietano di effettuare o partecipare all'effettuazione di qualsiasi pagamento con lo scopo di influenzare scorrettamente le decisioni di una persona, una società o un funzionario governativo per fornire un indebito vantaggio a lei o a Ar-Tex Group. Analogamente, lei dovrà astenersi dal sollecitare, incoraggiare o ricevere effettivamente una tangente o altro pagamento, contributo, regalo o favore che potrebbero influenzare le sue decisioni o quella di un'altra persona. Sebbene ciò che viene considerato una tangente in un determinato paese possa essere considerato prassi normale in un altro, lei è comunque tenuto a conformarsi a questo Codice. Tangenti e altri pagamenti e doni impropri possono assumere molte forme differenti, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Pagamenti diretti in contanti;
- Tangenti;
- Ribassi o sconti ingiustificati;
- Fatture per spese fasulle;
- Merci e servizi eccessivi per uso personale.

Pagamenti di agevolazione - I "pagamenti di agevolazione" (piccoli pagamenti effettuati a funzionari governativi o loro affiliati per facilitare operazioni di routine quali l'emissione di visti o altri documenti governativi, la concessione di permessi non discrezionali, la fornitura di servizi telefonici o energetici e altre attività simili) sono consentiti nell'ambito di alcune leggi e regolamenti. Molti paesi, tuttavia, non prevedono simili eccezioni nelle leggi e nei regolamenti anticorruzione vigenti. Ar-Tex Group proibisce i pagamenti di agevolazione da parte dei propri



#### RIFERIMENTI

- Normativa Antitrust
- Regolamenti in materia di abusi di mercato dell'Unione Europea
- Convenzione delle Nazioni Unite controlla la corruzione
- Principio 10 del Patto mondiale delle Nazioni Unite
- Politica anticorruzione e riciclaggio di denaro



#### RIFERIMENTI

- Leggi anti-discriminazioni Europee
- Direttiva sull'Uguaglianza razziale (2000/43/EC) e sul Lavoro (2000/78/EC)
- Convenzione sulla violenza e sulle molestie
- art. 2087 c.c
- artt. 2104 e 2105 c.c.
- artt. 1175 e 1375 c.c

dipendenti e rappresentanti. Qualora vi vengano fatte richieste di simili pagamenti, lei è tenuto a rifiutare e a comunicare la proposta ricevuta al suo responsabile o al responsabile HR o, qualora ne ricorressero i presupposti, effettuare una segnalazione di illecito ai sensi della sopra citata normativa Whistleblowing.

## PERSONE

### CONDIZIONI DI LAVORO

#### GARANTIRE A TUTTI I DIPENDENTI UN LUOGO DI LAVORO SICURO CON CONDIZIONI DI LAVORO EQUIE E LEGALI

Ar-Tex Group riconosce che tutti i dipendenti sono la sua risorsa e il suo bene più importante. Gli standard qualitativi adottati dal Gruppo si inseriscono nel quadro normativo comune e condiviso da tutte le società del gruppo che ottempera alle normative nazionali, insieme agli accordi quadro settoriali di carattere nazionale sulle condizioni di lavoro valide per il settore in Ar-Tex Group opera.

#### Valori

In particolare, il Gruppo è attento a:

Lottare contro la discriminazione - Non discriminare in nessun aspetto dell'impiego (assunzione, promozione dell'impiego, retribuzione, licenziamento, pensionamento, assegnazione di mansioni, misure disciplinari, ecc.) in base a razza, nazionalità, sesso, religione, disabilità e/o, background o qualsiasi altro motivo legalmente proibito.

Rispettare i diritti umani - Non consentire alcuna forma di molestia sul posto di lavoro. Le molestie basate su razza, nazionalità, sesso, religione, disabilità, età, background, posizione all'interno dell'azienda, status lavorativo o qualsiasi altro motivo, devono essere combattute.

Proibire il lavoro minorile - Non consentire l'assunzione di minori che non soddisfano l'età minima lavorativa legale di ogni paese e regione.

Proibire il lavoro forzato - Non fare lavori forzati. Assicurarsi che tutto il lavoro sia contrattualizzato e che i dipendenti siano liberi di lasciare il proprio posto di lavoro.

Garantire la conformità con la legge sulla retribuzione - Rispettare le leggi di ogni Paese e Regione per quanto riguarda i salari minimi, i pagamenti extra, le detrazioni salariali, la retribuzione basata sul rendimento e le altre misure retributive contemplate nel CCNL di riferimento

Garantire la conformità con la legge sull'orario di lavoro - Rispettare le leggi di ogni Paese e Regione per quanto riguarda la fissazione dell'orario di lavoro dei dipendenti (compresi gli straordinari) e la concessione di giorni di riposo programmati e di ferie e annuali retribuite.

Praticare il dialogo con i dipendenti - Impegnarsi sinceramente nella consultazione e nel dialogo con i dipendenti o i loro rappresentanti. Riconoscere il diritto dei dipendenti di associarsi in organismi sindacali in ogni Paese e Regione.

Garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano - Fare della salute e della sicurezza dei lavoratori la massima priorità e fare ogni sforzo per prevenire gli incidenti sul lavoro.

### POLITICA IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ

#### IL NOSTRO AMBIENTE DI LAVORO ASSICURA PARI OPPORTUNITÀ DI IMPIEGO, SENZA DISCRIMINAZIONI DI SORTA.

In Ar-Tex Group, favoriamo un ambiente di lavoro egualitario, nel quale tutti i dipendenti vengono valorizzati, e hanno l'opportunità di esprimere il loro pieno potenziale. Abbracciamo le diversità di pensiero, modo di essere, esperienza e cultura per promuovere l'innovazione e generare vantaggio competitivo.

Intendiamo assicurare pari opportunità di impiego a tutte le persone indipendentemente da:

- Razza;
- Colore della pelle;
- Religione;
- Sesso/genere, incluso lo stato di gravidanza; Identità ed espressione del genere;
- Età;
- Stato civile;



#### RIFERIMENTI

- Leggi anti-discriminazione Europee
- Direttiva sull'Uguaglianza razziale (2000/43/EC) e sul Lavoro (2000/78/EC)
- Convenzione sulla violenza e sulle molestie
- art. 2087 c.c
- artt. 2104 e 2105 c.c.
- artt. 1175 e 1375 c.c

- Orientamento sessuale;
- Nazionalità di origine;
- Status di cittadinanza;
- Invalidità o status di reduce di guerra;
- Condizioni mediche sia fisiche che psichiche;
- Appartenenza a qualsiasi altra categoria protetta da leggi federali, statali, provinciali o locali.

Il nostro management è impegnato nell'assicurare l'applicazione di questa politica in merito ad assunzioni, licenziamenti, retribuzioni, promozioni, classificazione, attività formative, apprendistato, referenze per assunzioni o altri termini, condizioni e privilegi del rapporto di lavoro. Rispettiamo le leggi antidiscriminazione applicabili in ogni località in cui è presente una nostra sede.

**Ragionevoli adeguamenti** – Ar-Tex Group si impegna a effettuare degli adeguamenti nei limiti della ragionevolezza per assicurare un'opportunità di lavoro a persone disabili qualificate. Ar-Tex Group si impegna inoltre a consentire in modo ragionevole le prassi di culto dei dipendenti le cui convinzioni religiose siano sincere.

Ai fini di questa politica, per "adattamento ragionevole" s'intende una modifica o un adattamento di un lavoro, dell'ambiente di lavoro, o delle procedure consuete che non comporti problemi eccessivamente gravosi per Ar-Tex Group.

Se ritiene di avere un'invalidità che richiede un adattamento per consentirle di svolgere le funzioni essenziali della sua posizione, o se sente l'esigenza di un adattamento che le consenta di praticare un culto religioso, contatti il dipartimento Risorse Umane o il suo manager inoltrando una richiesta in tal senso. Ar-Tex Group coopererà con lei per studiare e individuare un adattamento ragionevole.

## DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

**LEI È TENUTO A CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO ESENTE DA QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE E COMPORAMENTI INOPPORTUNI; SEGNALI EVENTUALI PROBLEMI IN MERITO.**

**Politica di tolleranza zero** - Ar-Tex Group è determinata ad assicurare che i suoi dipendenti lavorino in un ambiente sicuro e in un'atmosfera improntata al rispetto della persona, dove si annette grande importanza a valori quali l'eguaglianza, l'equità, il rispetto, la cortesia e la dignità. Ar-Tex Group ha adottato la linea di "tolleranza zero" per atti di discriminazione o molestie commessi da un dipendente, supervisore, cliente, venditore, fornitore, consulente, visitatore o qualsiasi altra persona, in una sede di Ar-Tex Group o mentre si compiono attività di business per conto di Ar-Tex Group, indipendentemente dalla località. Per "tolleranza zero" s'intende che in caso di violazioni di questa politica aziendale, Ar-Tex Group adotterà prontamente opportune azioni, suscettibili di tradursi in misure disciplinari, che in casi estremi potranno includere anche il licenziamento.

Qualsiasi forma di discriminazione o molestia sulla base di razza, colore della pelle, convinzioni religiose, età, sesso/genere (incluso lo stato di gravidanza), stato civile, orientamento sessuale, identità o espressione del genere, nazionalità, status di cittadinanza, invalidità, status di reduce di guerra o qualsiasi altra categoria tutelata da leggi federali, statali, provinciali o locali applicabili, costituisce una violazione di questa politica e potrà essere oggetto di provvedimenti disciplinari. Inoltre, al fine di creare un clima di rispetto e professionalità nell'ambiente di lavoro, sono anche proibiti quei comportamenti che, pur non costituendo una violazione della legge e dei regolamenti, sono inopportuni nell'ambiente di lavoro.

**Molestie** - Benché non sia facile dare una definizione di molestie, esse comprendono comportamenti verbali, visivi o fisici che hanno lo scopo o l'effetto di:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo;
- interferire irragionevolmente con le prestazioni lavorative di un individuo;
- influire negativamente in altri modi sulle opportunità di impiego di una persona.

Possono, pertanto, essere considerati molestie, ad esempio, i seguenti comportamenti:



### RIFERIMENTI

- Leggi anti-discriminazione Europee
- Direttiva sull'Uguaglianza razziale (2000/43/EC) e sul Lavoro (2000/78/EC)
- Convenzione sulla violenza e sulle molestie
- art. 2087 c.c
- artt. 2104 e 2105 c.c.
- artt. 1175 e 1375 c.c



### RIFERIMENTI

- Patto internazionale sui diritti civili e politici

- Denigrazioni, commenti sprezzanti, barzellette oscene, insulti, linguaggio volgare, epiteti e battute sarcastiche pesanti;
- Esposizione di manifesti, simboli, vignette, disegni, immagini del computer o messaggi di posta elettronica offensivi;
- Minacce o intimidazione fisica nei confronti di un'altra persona;
- proposte, richieste o avance non gradite di natura sessuale;
- contatti fisici indesiderati come, ad esempio, abbracciare, baciare, afferrare, dare pizzicotti o buffetti oppure strofinarsi contro un'altra persona;
- commenti inopportuni sul corpo o l'aspetto esteriore di una persona, gesti o commenti osceni oppure corteggiamenti verbali o fisici;
- gesti, linguaggi o commenti volgari od osceni.

Le molestie sessuali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, comprendono inoltre comportamenti che condizionano il rapporto di lavoro quando:

- Il rapporto di lavoro di una persona viene subordinato al sottostare a tale condotta, esplicitamente o implicitamente;
- Decisioni in merito al rapporto di lavoro o alla promozione di una persona vengono basate sul fatto che questa accetti o rifiuti di sottostare a tale condotta;
- Tali comportamenti hanno lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo oppure di interferire irragionevolmente con le prestazioni lavorative di una persona.

Prevenzione e segnalazioni – Come principio generale, lei non deve consentire il proseguimento di situazioni inappropriate e per tale ragione è invitato a segnalare le stesse, indipendentemente da chi le crea. Se ritiene di aver subito comportamenti discriminatori o molestie che costituiscono illecito ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (Decreto Whistleblowing), potrà segnalare il problema secondo la Whistleblowing policy di Interseals Srl (reperibile sul sito aziendale [www.interseals.it](http://www.interseals.it)) e utilizzando il canale di segnalazione interna reperibile al seguente link <https://ar-tex.softcarehse.it/whistleblowing/#/whistleblowingReport/new?idCompany=2>

Indagini – Per ogni episodio di discriminazione o molestia segnalato verranno svolte tempestivamente indagini scrupolose, rispettando l'obbligo di riservatezza e il divieto di ritorsioni secondo quanto previsto dalla normativa Whistleblowing e dalla relativa policy sopra citate.

## POLITICA SULLA SCHIAVITÀ MODERNA LAVORO FORZATO E TRATTA DI ESSERI UMANI

La presente politica definisce i principi del Gruppo Ar-TEX riguardo ai diritti umani e alla lotta contro il lavoro forzato. Per il Gruppo Ar-TEX, la schiavitù moderna comprende i rischi posti dal lavoro forzato, dal lavoro carcerario, dalla servitù per debiti e dal traffico di esseri umani, dove la coercizione, le minacce o l'inganno sono utilizzati per intimidire, penalizzare o ingannare i lavoratori, creando così situazioni di lavoro involontario e sfruttamento. La schiavitù moderna può anche essere associata alle peggiori forme di lavoro minorile.

Ar-TEX è un gruppo globale di ingegneria e produzione che persegue e promuove i principi dei diritti umani in tutti gli aspetti della propria attività. La nostra attenzione è rivolta a garantire condizioni di lavoro eque, sicure e sane per i lavoratori che realizzano i nostri prodotti, in linea con gli standard e le norme internazionali.

Trattiamo il lavoro forzato, il traffico di esseri umani e la schiavitù come questioni non tollerabili. Se tali problemi vengono riscontrati, prevediamo azioni di contestazione, lettere di comminazione e, se non vengono offerti rimedi tempestivi, procediamo con altre vie legali.

### Condotta etica negli affari

Ar-TEX Group richiede che la sua attività sia condotta con onestà e integrità e nel pieno rispetto di tutte le normative applicabili. Le politiche aziendali stabiliscono chiari standard etici e linee guida riguardo al modo in cui svolgiamo la nostra attività e come ci assumiamo le nostre responsabilità. Tutti coloro che lavorano per noi o per nostro conto sono tenuti rispettare la



### RIFERIMENTI

- Leggi anti-discriminazione Europee
- Direttiva sull'Uguaglianza razziale (2000/43/EC) e sul Lavoro (2000/78/EC)
- Convenzione sulla violenza e sulle molestie
- art. 2087 c.c
- artt. 2104 e 2105 c.c.
- artt. 1175 e 1375 c.c



### RIFERIMENTI

- Patto internazionale sui diritti civili e politici

legge e ad attenersi a specifici standard relativi agli obblighi legali, all'etica e alla condotta aziendale. L'Azienda dispone di meccanismi di responsabilità per monitorare e riferire sulla conformità a queste politiche.

#### Politiche

I nostri partner commerciali sono contrattualmente vincolati ai nostri standard sul posto di lavoro sviluppati intorno alle convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti umani e del lavoro. Questi standard sono anche conformi ai principi del lavoro equo e solidale.

I principi generali dei nostri standard sul posto di lavoro sono spiegati attraverso le nostre linee guida su occupazione, salute e sicurezza e ambiente, che fanno riferimento al diritto internazionale, alle norme e alle pratiche del settore.

In conformità con i nostri Standard sul posto di lavoro, i partner commerciali non devono utilizzare il lavoro forzato, sia sotto forma di lavoro carcerario, lavoro vincolato o altro. Nessun dipendente può essere costretto a lavorare con la forza o l'intimidazione di qualsiasi forma, o come mezzo di coercizione politica o come punizione per avere o esprimere opinioni politiche. Anche nella scelta dei fornitori, dovranno essere applicati i principi esplicitati nel seguente Codice Etico.

Ar-Tex Group si impegna a rispettare i diritti umani e si asterrà da qualsiasi attività, o dall'entrare in relazione con qualsiasi entità, che sostiene, sollecita o incoraggia altri ad abusare dei diritti umani. Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali facciano lo stesso e che, in caso di rischio percepito di violazione dei diritti umani, ci informino debitamente di ciò e delle misure adottate per evitare o mitigare tale violazione.

Per sostenere il nostro impegno per un trattamento equo dei lavoratori che realizzano i nostri prodotti, compresa la riduzione delle pressioni sulle ore di lavoro e la garanzia del pagamento completo e puntuale dei salari, abbiamo incorporato nei nostri processi aziendali una serie di pratiche di approvvigionamento e acquisto responsabili, tra cui:

1. Politiche di calcolo dei costi che riconoscono il tempo impiegato e il costo della manodopera per produrre un articolo, ovvero i valori standard dei minuti;
2. Sistemi di previsione che permettano ai fornitori di pianificare efficacemente le loro forniture;
3. Dialogo sistematico con i fornitori per una corretta gestione del carico di lavoro durante i mesi in cui si riscontrano picchi.

#### Processi di due diligence

Abbiamo sviluppato un approccio di due diligence che mira a monitorare e gestire quei luoghi, processi o attività ad alto rischio che richiedono la massima attenzione e dove possiamo esercitare la nostra influenza per mitigare o rimediare ai problemi, quando si verificano.

Ar-Tex Group offre a tutti i dipendenti una copia del CCNL e del regolamento aziendale; i dipendenti sono remunerati in linea con le disposizioni minime di legge, o oltre. Le nostre linee guida descrivono ciò che costituisce non conformità o cattive pratiche e come queste dovrebbero essere corrette.

#### Responsabilità dei dipendenti

I manager hanno la responsabilità di assicurare che questa politica venga applicata all'interno della propria area di responsabilità. I nostri dipendenti sono tenuti a prestare attenzione a qualsiasi indizio di lavoro forzato in ogni sede del gruppo. È responsabilità dei dirigenti assicurarsi che i dipendenti siano consapevoli degli standard richiesti e si comportino di conseguenza. La prevenzione, l'identificazione e la segnalazione di violazioni dei diritti umani in qualsiasi parte della nostra attività o della supply chain è responsabilità di tutti coloro che lavorano per noi o per nostro conto. I dipendenti sono tenuti a evitare qualsiasi attività che possa portare a o suggerire una violazione della presente politica.

#### Standard di misurazione e performance

Nei nostri stabilimenti vengono condotti Audit interni ed esterni periodici per garantire il rispetto dei nostri standard sul posto di lavoro. Oltre alle nostre attività di monitoraggio, apprezziamo le valutazioni senza preavviso da parte di terzi indipendenti per dimostrare la credibilità e fornire informazioni verificate sul nostro programma agli stakeholder.

Gli individui, i rappresentanti dei lavoratori e le organizzazioni per i diritti dei lavoratori, così come altri gruppi della società civile, possono accedere ad un processo di reclamo per Ar-Tex Group. Possono contattare direttamente le Risorse Umane per portare direttamente alla nostra



#### RIFERIMENTI

- Duo diligence
- Corporate Social Responsibility
- Linee guida OCSE

attenzione questioni relative alla violazione dei diritti umani.

#### Formazione e sviluppo delle capacità

Tutti i nuovi dipendenti ricevono una formazione introduttiva per familiarizzare con le politiche e le procedure del Gruppo Ar-TEX, compresi i nostri standard sul posto di lavoro. I nostri riferimenti sono i principi delle Nazioni Unite su affari e diritti umani e sui corrispondenti requisiti in materia di diritti umani dettagliati nelle linee guida dell'OCSE per le multinazionali, nonché sugli impegni a identificare e affrontare i rischi della schiavitù moderna nella nostra attività.

#### Stato di questa politica

Questa politica sulla schiavitù moderna verrà rivista regolarmente per garantirne l'efficacia. Questa politica non conferisce diritti contrattuali. La società si riserva il diritto di modificare i suoi termini in qualsiasi momento e i dipendenti saranno informati di queste modifiche per iscritto.

#### Ambito applicativo della politica

La presente politica vale per tutti coloro che lavorano per noi o per nostro conto, compresi dipendenti, agenti, collaboratori, a contratto, fornitori e altri partner commerciali.

## HSE

### SALUTE, INCOLUMITÀ E SICUREZZA

#### SIAMO DETERMINATI A GARANTIRE LA SALUTE E LA SICUREZZA DEI NOSTRI DIPENDENTI.

Ar-TEX Group si adopera per assicurare un ambiente di lavoro salubre e sicuro per i suoi dipendenti, oltre a una buona responsabilità sociale d'impresa nelle comunità nelle quali operiamo. A tale proposito, lei è tenuto a:

- Svolgere le nostre attività operative in modo conforme alla lettera e allo spirito delle leggi, dei regolamenti e delle politiche pubbliche vigenti in materia di salute e sicurezza, per proteggere l'incolumità dei nostri dipendenti, clienti, appaltatori e visitatori;
- Svolgere le nostre attività operative in modo conforme alle leggi e alle norme sull'ambiente, riducendo al minimo qualsiasi effetto dannoso per l'ambiente;
- Seguire politiche, linee guida e sistemi di gestione atti a garantire l'incolumità delle persone, la prevenzione dell'inquinamento, l'efficienza delle risorse e un approvvigionamento responsabile, in linea con la nostra politica di responsabilità d'impresa;
- Attenersi a istruzioni o procedure ispirate alle leggi in merito a salute, sicurezza e gestione del rischio sul lavoro;
- Sottoporsi a eventuali corsi di formazione obbligatori o pratici in grado di aiutarla nella conduzione sicura delle sue responsabilità lavorative, e nell'uso responsabile dei materiali e degli equipaggiamenti della società;
- Comprendere i pericoli e le procedure di sicurezza di qualsiasi materiale pericoloso e/o regolamentato prima dell'acquisto e dell'uso (ove pertinente);
- Fare in modo che gli appaltatori, i fornitori o i colleghi che lavorano con lei, operino in maniera coerente con le presenti disposizioni;
- Garantire che le registrazioni aziendali riportino le sue informazioni di contatto aggiornate per i casi di emergenza;
- Essere vigile nell'ambiente di lavoro, segnalando eventuali preoccupazioni in materia di sicurezza al suo manager o a un rappresentante delle Risorse Umane.

#### Violenza nell'ambiente di lavoro e atteggiamenti ostili

Ar-TEX Group adotta la linea della "tolleranza zero" per atti o minacce di violenza, atti di intimidazione e ostilità verso un altro dipendente o un membro del pubblico. Per quanto consentito dalla legge, questo divieto si estende alle attività svolte al di fuori dell'ambiente di lavoro e che hanno effetti avversi sulla reputazione o sugli interessi commerciali di Ar-TEX Group oppure sulla sicurezza dei suoi dipendenti.

Nessuna persona può detenere armi di qualsiasi genere o altri dispositivi o sostanze pericolose in sedi affittate o di proprietà di Ar-TEX Group, tranne ove ciò sia legalmente autorizzato e solo



#### RIFERIMENTI

- Norme internazionali per la salute e la sicurezza sul luogo del lavoro
- D.Lgs 81/08
- CCNL
- Regolamento aziendale



#### RIFERIMENTI

- Rating ESG
- Programma di Azione per l'Ambiente (PAA)
- Direttiva 2010/75/UE sulla riduzione dell'inquinamento dell'industria
- Regolamento 850/2004/CE in materia di trasporto di sostanze inquinanti
- Regolamento 1272/2008/CE sulle emissioni inquinanti nell'atmosfera e nei terreni
- Direttiva 2004/35/CE

previa approvazione di Ar-TEX Group.

Esempi di comportamenti vietati - Segue un elenco non esaustivo di comportamenti vietati da questa politica:

- Assumere comportamenti che feriscono un'altra persona oppure o concepiti per o potenzialmente in grado di ferire un'altra persona;
- Fare o inviare dichiarazioni discriminatorie o minacciose in forma verbale e/o scritta, direttamente o attraverso terzi;
- Tenere un comportamento aggressivo, minaccioso od ostile (compreso il bullismo);
- Assumere un comportamento che danneggi le proprietà del datore di lavoro o di altri, oppure che sia concepito per o abbia la probabilità di danneggiare tali proprietà;
- Tenere atteggiamenti non autorizzati di pedinamento o sorveglianza di un'altra persona; Commettere o minacciare di commettere atti violenti.

Questi comportamenti sono vietati sia se tenuti di persona, sia se applicati mediante chiamate telefoniche, posta elettronica, messaggi di testo, lettere o attraverso qualsiasi forma di comunicazione elettronica o di altro tipo.

## STUPEFACENTI E ALCOLICI

**NON FACCIA USO DI STUPEFACENTI, NON ABUSI DI BEVANDE ALCOLICHE O DI FARMACI PRESCRIVIBILI MENTRE SVOLGE LA SUA ATTIVITÀ PER CONTO DI AR-TEX GROUP.**

Alcool e stupefacenti possono influire negativamente sulla sua capacità di lavorare efficacemente e possono mettere in pericolo lei e chi le sta vicino. Ar-TEX Group vieta il possesso, il consumo, l'acquisto, la vendita, il tentativo di vendita, la distribuzione o la produzione di sostanze illegali nell'ambiente di lavoro, inclusi i farmaci controllati senza prescrizione, nonché l'abuso o l'uso illecito di alcool e di sostanze illegali e farmaci prescrittibili, durante lo svolgimento delle attività per conto di Ar-TEX Group, sia nelle nostre sedi che fuori sede.

Non si presenti al lavoro con un tasso alcolico in grado di influire negativamente sulle sue prestazioni lavorative. A meno che non sia stato autorizzato specificamente da Ar-TEX Group, lei non può possedere o consumare bevande alcoliche mentre si trova all'interno di una sede di Ar-TEX Group. Se è presente a un evento patrocinato da Ar-TEX Group o da un cliente, utilizzi la sua capacità di giudizio quando assume bevande alcoliche. Se ha dei dubbi sulla sua capacità di guidare, si astenga dal farlo. Si organizzi invece in modo diverso, ad esempio chiamando un taxi o un servizio di autotrasporto, o chiedendo un passaggio a un collega.

Eventuali violazioni di queste norme potranno essere sanzionate con misure disciplinari che in casi estremi potranno includere anche il licenziamento. Dal momento che l'uso di talune sostanze è illegale, le violazioni di questa politica aziendale possono anche tradursi nel suo arresto e relativa incriminazione da parte delle forze dell'ordine.

Laddove ciò è consentito dalla legge, Ar-TEX Group si riserva il diritto di adottare opportuni provvedimenti per indagare sulla conformità a queste norme, inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, test sull'assunzione di droghe e/o bevande alcoliche, effettuati da professionisti medici.

## RISPETTO PER L'AMBIENTE

Il rispetto e la tutela dell'ambiente sono un valore importante che deriva naturalmente dal rispetto che abbiamo per le comunità vicine e per le generazioni future. Dobbiamo rispettare in ogni momento la legislazione ambientale applicabile ad Ar-TEX Group e ciascuno di noi ha un ruolo importante da svolgere nell'attuazione degli orientamenti emanati dall'Azienda a tale proposito. In particolare, nelle nostre azioni e decisioni dobbiamo sempre tenere in considerazione la prevenzione dell'inquinamento e l'efficienza delle risorse.

## INFORMAZIONI AZIENDALI E PROTEZIONE DEI BENI

### PROPRIETÀ INTELLETTUALE



#### RIFERIMENTI

- Norme internazionali per la salute e la sicurezza sul luogo del lavoro
- D.Lgs 81/08
- CCNL
- Regolamento aziendale



#### RIFERIMENTI

- Rating ESG
- Programma di Azione per l'Ambiente (PAA)
- Direttiva 2010/75/UE sulla riduzione dell'inquinamento dell'industria
- Regolamento 850/2004/CE in materia di trasporto di sostanze inquinanti
- Regolamento 1272/2008/CE sulle emissioni inquinanti nell'atmosfera e nei terreni
- Direttiva 2004/35/CE



#### RIFERIMENTI

- Regolamento Aziendale

Ar-Tex Group incoraggia l'iniziativa, la creatività e l'innovazione da parte dei suoi dipendenti. Tuttavia, i beni immateriali quali invenzioni, idee, documenti, software, brevetti e altre forme di proprietà intellettuale relative all'attività dell'Azienda, creati o concepiti dai dipendenti in relazione all'esecuzione delle loro funzioni, appartengono, su tale base, all'Azienda stessa. Fatte salve le disposizioni della legge oggettivamente applicabile, non possiamo trarre profitto da proprietà intellettuali o richiedere un brevetto a nostro nome per qualsiasi creazione o invenzione concepita o realizzata da noi nel corso dell'adempimento dei nostri doveri. Eventuali software sviluppati o acquisiti dall'Azienda non possono essere riprodotti o manomessi, né possono essere utilizzati per scopi diversi da quelli previsti dall'Azienda. I software non posseduti o concessi in licenza dall'Azienda non devono essere utilizzati nei locali di lavoro o nell'attività dell'Azienda.

Il gruppo Ar-Tex promuove il rispetto della proprietà industriale ed intellettuale sia internamente che verso i diritti dei terzi, astenendosi ad utilizzarli. Tutti i dipendenti sono tenuti ad assicurare la riservatezza in merito alla proprietà industriale ed intellettuale del gruppo, ivi incluse documentazioni legate ai contratti, varie informazioni tecniche, brevetti, marchi.

## UTILIZZO CORRETTO DEI BENI AZIENDALI

### I BENI DI PROPRIETÀ DI AR-TEX GROUP DEVONO ESSERE UTILIZZATI PER SVOLGERE IL PROPRIO LAVORO E DEVONO ESSERE TUTELATI.

I beni di proprietà di Ar-Tex Group sono un patrimonio prezioso e devono essere utilizzati per il perseguimento dei fini aziendali. Noi tutti siamo responsabili della salvaguardia e protezione di tali beni da perdite, furti, uso improprio, danni e sprechi, al fine di preservarne il valore.

La perdita, il furto o l'uso inappropriato dei beni aziendali porta, presto o tardi, a influenzare la redditività dell'Azienda. La protezione dei beni aziendali da parte di ciascuno di noi è una questione di integrità e onestà. Come esplicitato anche nel regolamento aziendale – al quale si rimanda interamente, dobbiamo utilizzare qualsiasi bene aziendale a noi affidato in modo appropriato, garantire che sia sicuro e prevenire furti, danni e usura prematura. I beni di Ar-Tex devono essere utilizzati esclusivamente per l'attività dell'Azienda e non devono essere utilizzati per scopi personali salvo nel caso in cui se ne ottenga previamente il permesso dal proprio supervisore.

Uso corretto dei beni aziendali - Lei è tenuto a utilizzare i nostri beni in modo appropriato e per scopi aziendali legittimi e autorizzati. Le viene fatto divieto di accedere a sistemi o informazioni a meno che sia non stato autorizzato e abilitato a farlo; in quest'ultimo caso il suo accesso deve mantenersi nell'ambito della sua autorizzazione. I beni di proprietà di Ar-Tex Group non dovranno essere mai utilizzati per svolgere attività illegali.

L'appropriazione indebita di beni aziendali costituisce una violazione dei suoi doveri nei confronti di Ar-Tex Group e può essere considerata alla stregua di una frode commessa ai danni di Ar-Tex Group. L'asporto dalle nostre sedi di oggetti di proprietà di Ar-Tex Group senza autorizzazione viene considerato alla stregua di un furto. Non consenta usi impropri da parte di terzi delle proprietà di Ar-Tex Group. Le proprietà di Ar-Tex Group devono essere custodite con cura. Inoltre, anche l'incuria e lo spreco di beni di proprietà di Ar-Tex Group possono essere considerati una violazione dei suoi doveri nei confronti di Ar-Tex Group. Qualora lei venga a conoscenza di un ammanco, furto, uso improprio, danneggiamento o spreco di beni aziendali o abbia delle domande da porre sul loro utilizzo corretto, ne dovrà parlare con il suo manager, il dipartimento Risorse Umane.

Restituzione di beni aziendali - In caso di cessazione del rapporto di lavoro con Ar-Tex Group, o dietro richiesta di Ar-Tex Group, lei è tenuto a interrompere la fruizione di tutti i beni aziendali in suo possesso e a restituirli.

Esempi di beni di proprietà di Ar-Tex Group - I beni di Ar-Tex Group comprendono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Sistemi informatici, apparecchiature e tecnologie (inclusi laptop, tablet e dispositivi mobili);
- Telefoni,
- Libri;
- Piani aziendali;

- Beni di proprietà intellettuale, ad esempio codice software, licenze, idee, concezioni, contenuti e invenzioni;
- Elenchi e informazioni su clienti, fornitori e distributori, incluse le informazioni sulla ricerca di clienti o sul trading;
- Forniture per ufficio.

I beni di proprietà di Ar-Tex Group comprendono anche tutte le circolari, note, listini, dati e altri documenti (in forma cartacea o digitale) che lei o i nostri partner o consulenti aziendali terze parti producono o compilano in relazione alle attività aziendali.

## ACCURATEZZA DI SCRITTURE E INFORMAZIONI

### LE SUE SCRITTURE E REGISTRAZIONI DEVONO ESSERE COMPLETE, VERITIERE E ATTENDIBILI.

Registrazione corretta di informazioni finanziarie e contabili - Le nostre scritture finanziarie e contabili sono utilizzate per produrre rapporti per il management, i dirigenti e gli azionisti di Ar-Tex Group, gli enti governativi e di regolamentazione e altre entità. Pertanto, noi tutti dobbiamo tutelare la reputazione di integrità di Ar-Tex Group tenendo scritture e registrazioni finanziarie e contabili complete, veritiere e non fuorvianti. L'implementazione di opportuni sistemi di controllo aiuta a fare in modo che ciò avvenga.

Tutte le sue scritture e registrazioni e tutti i suoi conti, inclusi prospetti orari, registrazioni delle vendite, fatture, distinte e note spese, devono essere complete, veritiere e attendibili.

- È assolutamente vietato creare fondi o patrimoni occulti, non dichiarati o non registrati, per qualsiasi finalità.
- è assolutamente vietato falsificare documenti o distorcere i fatti relativi a una particolare transazione;
- le transazioni devono essere registrate tempestivamente e corroborate da un'opportuna documentazione.
- lei non dovrà sostenere né pagare i costi di alcuna transazione utilizzando fondi di Ar-Tex Group, se l'esborso o il pagamento non è autorizzato dal suo manager o supervisore oppure non è rimborsabile.

Le registrazioni di informazioni finanziarie che rispecchiano le attività e le transazioni di Ar-Tex Group devono essere custodite in base alle politiche e procedure contabili di Ar-Tex Group e in conformità con le norme e leggi applicabili.

Comunicazioni esterne di Ar-Tex Group – Richiediamo inoltre una divulgazione completa, leale, veritiera, tempestiva e comprensibile nei rapporti e nei documenti che presentiamo o trasmettiamo a enti di regolamentazione e borse valori, nonché in altre comunicazioni pubbliche effettuate da Ar-Tex Group. Se lei è coinvolto nella preparazione di documenti che Ar-Tex Group divulgherà all'esterno, o se fornisce informazioni nell'ambito di tale preparazione, dovrà fare in modo che le informazioni vengano fornite in conformità con i controlli e le procedure di divulgazione di Ar-Tex Group.

## GESTIONE DELLE REGISTRAZIONI

### LEI È TENUTO A CONFORMARSI ALLE POLITICHE DI GESTIONE DELLE REGISTRAZIONI A LEI APPLICABILI E NON DOVRÀ DISTRUGGERE O FALSIFICARE DOCUMENTI O MESSAGGI DI POSTA ELETTRONICA QUALORA VENGA A SAPERE DI CONTROVERSIE GIUDIZIARIE O INDAGINI IN CUI TALI DOCUMENTI O MESSAGGI DOVRANNO ESSERE PRODOTTI.

Le nostre informazioni e scritture sono beni aziendali preziosi e devono essere gestiti con debita diligenza. Dobbiamo conformarci ai requisiti legali e normativi che si riferiscono alla conservazione ed eliminazione di documenti e registrazioni. Di conseguenza abbiamo attivato una politica istituzionalizzata che disciplina il trattamento, la memorizzazione, il recupero e l'eliminazione delle registrazioni di Ar-Tex Group. Lei dovrà gestire le nostre registrazioni e informazioni in modo da assicurare:

- L'archiviazione, l'immagazzinamento e il recupero delle informazioni registrate secondo un



## RIFERIMENTI

- Regolamento europeo in materia di protezione dei dati (UE) 2016/679 (GDPR)
- Regolamento aziendale
- Regolamento IT

sistema organizzativo coerente;

- la gestione delle registrazioni su un supporto in grado di soddisfare i requisiti legali, fiscali, normativi e operativi;
- la protezione delle registrazioni (inclusi i backup);
- la disponibilità della documentazione necessaria nel caso di una controversia giudiziaria;
- l'eliminazione corretta e tempestiva di registrazioni non più utili, sia in forma cartacea che elettronica.

Qualora lei venga informato di una controversia giudiziaria o di un'indagine governativa imminente o incombente, non dovrà distruggere alcuna registrazione (inclusi i messaggi di posta elettronica) a meno che non sia stato autorizzato a farlo da un legale di Ar-TEX Group. La distruzione o la falsificazione di documenti o messaggi di posta elettronica suscettibili di essere prodotti in tribunale o soggetti ad altro procedimento legale può costituire un reato perseguibile penalmente. Qualora non rispetti questa politica e le leggi e le normative vigenti, un dipendente sarà soggetto ad azioni disciplinari che in casi estremi includeranno il licenziamento, e potrà essere perseguito penalmente o civilmente, con possibili sanzioni economiche e condanne detentive.

## UTILIZZO CORRETTO DEI SISTEMI INFORMATICI E DI COMUNICAZIONE

### UTILIZZI I NOSTRI SISTEMI INFORMATICI E I VARI SISTEMI DI COMUNICAZIONE IN MODO CORRETTO E APPROPRIATO

Per aiutarla a svolgere il suo lavoro, noi mettiamo a disposizione servizi di posta elettronica, messaggistica, accesso a Internet telefoni e altre forme di comunicazione. Questi strumenti aiutano molti di noi a lavorare in modo più produttivo ed efficiente. Al contempo, è responsabilità di tutti aiutare a mantenere la confidenzialità, l'integrità e la disponibilità delle nostre infrastrutture informatiche, tecnologiche e di comunicazione.

È severamente vietato a chiunque l'utilizzo di sistemi e-mail e Internet per qualsiasi scopo improprio o illegale, inclusa la trasmissione di messaggi che possono essere considerati irrispettosi o offensivi verso altre persone, come messaggi o scherzi che potrebbero essere interpretati come molestie. Inoltre, si sottolinea l'importanza di avere consapevolezza dei rischi della criminalità informatica, tra cui l'hacking e il phishing. Pertanto, si invita ciascun utilizzatore ad adottare tutte le precauzioni per proteggere il sistema informativo e l'integrità dei dati di Ar-TEX. In caso di dubbi su un'e-mail o un attacco informatico, si richiede di informare tempestivamente l'ufficio IT, in modo che possano essere intraprese azioni tempestive per proteggere il sistema informativo di Ar-TEX Group.

Uso corretto della posta elettronica e dei sistemi di comunicazione di Ar-TEX Group – Durante l'uso delle nostre infrastrutture informatiche, tecnologiche e di comunicazione, la preghiamo di ricordare quanto segue:

- Questi sistemi sono destinati a essere utilizzati per scopi aziendali. Tuttavia, Ar-TEX Group si rende conto dell'esigenza di un utilizzo limitato e occasionale per scopi personali dei nostri sistemi di comunicazione, quali posta elettronica, Internet e telefono.
- Usi il buon senso. Qualora Ar-TEX Group venga implicata in una controversia giudiziaria o un'indagine, è possibile che le sue comunicazioni debbano essere consegnate a terzi. Tenga presente che talvolta le comunicazioni possono essere recuperate anche dopo essere state cancellate. Eviti di fare affermazioni superficiali, esagerate o inesatte che potrebbero essere fraintese o utilizzate contro di lei o contro Ar-TEX Group in un procedimento giudiziario. Prima di inoltrare un messaggio facendo clic su "Invia", rifletta attentamente sul suo contenuto.
- Eviti di inviare, scaricare o accedere a contenuti o informazioni inopportune che potrebbero risultare offensive, ingiuriose, sprezzanti o moleste per altre persone, ad esempio messaggi sessualmente espliciti, barzellette di dubbio gusto o denigrazioni a sfondo etnico o razzista.
- Non inoltri comunicazioni interne o materiali riservati all'esterno di Ar-TEX Group, a meno che non sia autorizzato a farlo.
- Rispetti le leggi sulla proprietà intellettuale. Il download, la duplicazione o la redistribuzione di materiale coperto da copyright, inclusi musica, film, immagini o software.

Comportamenti contrari a quelli prima richiamati possono essere passibili di azioni disciplinari ai



#### RIFERIMENTI

- Regolamento europeo in materia di protezione dei dati (UE) 2016/679 (GDPR)
- Regolamento aziendale
- Regolamento IT

sensi dello statuto dei lavoratori e del CCNL di categoria esponendola anche a provvedimenti di natura legale a tutela degli interessi aziendali.

- mantenga segreti (non comunichi a terzi) i suoi ID utente, le sue password e i suoi dispositivi di autenticazione;
- presti attenzione quando apre file allegati ai messaggi di posta elettronica, specialmente quelli non attinenti a questioni di lavoro o che non provengono da una fonte nota. Qualora abbia dei dubbi, non apra l'allegato e inoltri il messaggio di posta elettronica al suo dipartimento IT;
- faccia attenzione quando persone esterne a Ar-Tex Group le chiedono informazioni finanziarie sulla clientela o sull'azienda per posta elettronica o a mezzo telefono.

L'utilizzo di software personale sul computer nel suo ufficio e le modifiche al software fornito da Ar-Tex Group non sono consentiti, a meno che non siano stati approvati dal suo dipartimento IT. È proibito l'uso di software peer-to-peer (P2P) per la condivisione di materiale coperto da copyright.

- Non utilizzi né acceda a infrastrutture informatiche, tecnologiche e di comunicazione di Ar-Tex Group oltre il suo livello di autorizzazione. Per ulteriore aiuto, consulti il suo manager o un rappresentante delle Risorse Umane;
- Non comprometta intenzionalmente o manometta i controlli di sicurezza di Ar-Tex Group;
- Segnali immediatamente eventuali violazioni della sicurezza informatica al funzionario locale responsabile della protezione o al dipartimento IT.

In alcune circostanze, la sua attività può consentire l'uso di smartphone o altri dispositivi personali. Anche se dispone dell'approvazione del suo manager per l'impiego di un dispositivo di sua proprietà per scopi di archiviazione o consultazione di e-mail aziendale e altri dati, il suo telefono è comunque soggetto alle stesse procedure relative a sicurezza e gestione dei dati applicate ai dispositivi di proprietà dell'azienda. Ciò può comprendere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la richiesta di utilizzare una password per il blocco in caso di inutilizzo del dispositivo e la crittografia dei dati. La società avrà il diritto di consultare, cancellare o eliminare i dati aziendali da tale dispositivo ai sensi della normativa vigente in materia. Sulla nostra intranet sono disponibili ulteriori informazioni inerenti all'impiego di dispositivi personali per mansioni lavorative.

Faccia attenzione quando accede e utilizza siti di social media come Facebook, Instagram, Twitter e LinkedIn che consentono il caricamento di contenuti da parte dell'utente. In alcuni casi, questi contenuti possono essere di natura dolosa, pertanto usi il buon senso nel seguire link, accedere a contenuti e accettare richieste di amicizia o contatto. Ulteriori informazioni sull'uso dei social media sono disponibili nelle linee guida sui social media nella nostra intranet Privacy e informazioni di Ar-Tex Group - I messaggi che lei invia e riceve tramite infrastrutture informatiche, tecnologiche e di comunicazione di Ar-Tex Group, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, posta elettronica, Internet e altre forme di comunicazione digitale o cartacea possono essere di proprietà di Ar-Tex Group. Non presuma e non si aspetti privacy durante l'uso di infrastrutture informatiche, tecnologiche e di comunicazione di proprietà di o fornite da Ar-Tex Group. Ove consentito dalla legge vigente, ci riserviamo il diritto di monitorare e registrare il suo uso di infrastrutture informatiche, tecnologiche e di comunicazione di proprietà di, o fornite da, Ar-Tex Group.

## INFORMAZIONI RISERVATE

### MANTIENGA IL PIÙ STRETTO RISERBO SULLE INFORMAZIONI NON DI DOMINIO PUBBLICO RIGUARDANTI AR-TEX GROUP

Nell'ambito della sua mansione o posizione, lei potrebbe venire a conoscenza o accedere a informazioni non di dominio pubblico o a informazioni privilegiate relative ai business, alle attività operative o ai clienti di Ar-Tex Group. Se le informazioni non sono di dominio pubblico, dovrà trattarle come riservate. Lei dovrà astenersi dal comunicare informazioni riservate a chiunque, incluso individui non autorizzati anche se dipendenti di Ar-Tex Group, a meno che vi sia una legittima "necessità di sapere" e lei sia autorizzato a farlo. La divulgazione inopportuna di informazioni riservate potrebbe metterci in una situazione svantaggiosa rispetto alla concorrenza o nuocere o creare imbarazzo a Ar-Tex Group o ad altri dipendenti.

Esempi di informazioni riservate - Le informazioni riservate includono alcune delle nostre risorse



## RIFERIMENTI

- Regolamento europeo in materia di protezione dei dati (UE) 2016/679 (GDPR)
- Regolamento aziendale
- Regolamento IT



#### RIFERIMENTI

- Regolamento europeo in materia di protezione dei dati (UE) 2016/679 (GDPR)
- Regolamento aziendale
- Regolamento IT

più preziose. Di seguito alcuni esempi:

- Segreti commerciali;
- politiche e informazioni relative alla definizione dei prezzi;
- piani operativi aziendali o strategici e previsioni sulle performance future;
- informazioni finanziarie non di dominio pubblico su Ar-Tex Group o sui nostri clienti, partner commerciali e fornitori;
- studi, sviluppi, piani o previsioni relativi a nuovi prodotti, brand o marketing;
- dati relativi ai clienti, tra cui informazioni di contatto, specifiche e preferenze;
- contratti e accordi, incluse condizioni quali data di scadenza, clausole di esclusività e condizioni finanziarie;
- informazioni legali, inclusi dati o informazioni coperte da segreto professionale degli avvocati;
- dati che Ar-Tex Group ha un obbligo legale o contrattuale a proteggere (ad es., dati delle carte di credito, cartelle cliniche o informazioni di identificazione personale);
- elenchi di abbonati;
- elenchi di dipendenti, clienti, partner commerciali e fornitori con o senza informazioni di contatto associate;
- software o programmi per computer;
- informazioni sui nostri sistemi e infrastrutture informatiche;
- piani di fusione, acquisizione o dismissione;
- informazioni in ambito risorse umane, compresi salari/ compensi, registri del personale e/o libri paga e informazioni sui benefit;
- piani relativi a personale o a cambiamenti importanti del management.

Informazioni su terze parti - Trattiamo con molto rispetto le informazioni riservate su altre organizzazioni o persone, ivi compresi i nostri clienti, partner commerciali e fornitori. Qualora lei venga a conoscenza di informazioni riservate su un'altra organizzazione o persona nel corso del suo lavoro o in conseguenza della sua posizione, lei è tenuto a proteggerle nello stesso modo in cui si comporterebbe per informazioni riservate relative a Ar-Tex Group. L'uso o la divulgazione impropri di informazioni riservate su terzi da parte di un dipendente possono essere dannosi per Ar-Tex Group e costituire la base di procedimenti giudiziari contro Ar-Tex Group e/o il dipendente responsabile dell'indiscrezione.

## PRIVACY DEI DATI

### RISPETTI GLI OBBLIGHI DI CONFIDENZIALITÀ E LE LEGGI RELATIVE A PROTEZIONE DEI DATI E PRIVACY.

Rispetti gli obblighi di confidenzialità e le leggi relative alla protezione dei dati e delle informazioni personali.

Molti Paesi hanno leggi e regolamenti sulla protezione dei dati e sulla privacy che riguardano la raccolta, l'uso, la conservazione e il trasferimento di informazioni relative alle persone.

Questo ambito della legge è soggetto a mutamenti rapidi, pertanto lei è tenuto a consultare il responsabile del trattamento e protezione dei dati di Ar-Tex Group per eventuali domande sui metodi appropriati di raccolta, uso, conservazione e trasferimento di informazioni relative alle persone, inclusi i nostri clienti, partner commerciali, fornitori, contatti di marketing, dipendenti, appaltatori, consulenti e altri individui.

Raccolta, uso, conservazione e trasferimento di informazioni relative alle persone sono attività che comportano legittime preoccupazioni per clienti, legislatori e gli individui stessi. Ar-Tex Group si aspetta che lei:

Si attenga le Linee guida sulla privacy di Ar-Tex Group:

- Raccolga, usi, conservi e trasferisca i dati e le informazioni relative alle persone in conformità con la normativa e i regolamenti vigenti in materia di protezione dei dati e della privacy;
- Rispetti i diritti degli individui in relazione alle loro informazioni personali;
- Si attenga alla Guida per la sicurezza delle informazioni di Ar-Tex Group sulla intranet, la quale fornisce istruzioni per proteggere le nostre risorse relative a informazioni,

comunicazione e infrastruttura tecnologica dalle violazioni.

L'uso o la divulgazione impropri di informazioni riservate e informazioni relative a persone può costituire la base di procedimenti giudiziari civili o penali nonché di una censura pubblica.

Se non è certo che specifici requisiti legali oppure politiche o linee guida di Ar-Tex Group siano applicabili a lei e al suo lavoro, o per informazioni su come applicarli, consulti il suo manager o un legale di Ar-Tex Group e/o un contatto di conformità competente per la sua area di business. Il mancato rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in materia di protezione dei dati e della privacy può avere gravi conseguenze avverse per Ar-Tex Group e per lei stesso. Ulteriori informazioni, unitamente alle Linee guida sulla privacy di Ar-Tex Group, sono disponibili sull'intranet nella sezione relativa all'ufficio addetto alla privacy.

## RELAZIONI ESTERNE

### AUTORIZZAZIONE ALLA FIRMA DI CONTRATTI E RELATIVE PROCEDURE

#### **NON FIRMI UN CONTRATTO O UN ACCORDO PER CONTO DI AR-TEX GROUP A MENO CHE NON SIA AUTORIZZATO A FARLO.**

I contratti e gli accordi stipulati da Ar-Tex Group regolamentano le nostre relazioni commerciali. Dal momento che le leggi e i regolamenti che governano contratti e accordi sono numerosi e complessi, sono state create e adottate specifiche politiche e procedure per fare in modo che qualsiasi contratto o accordo stipulato da e per conto di Ar-Tex Group sia soggetto a un adeguato livello di valutazione e approvazione.

Di conseguenza, qualora stipuli contratti o accordi per conto di Ar-Tex Group, dovrà ottenere l'opportuna autorizzazione, anche dal punto di vista legale ove ciò sia richiesto dalla politica aziendale, prima della stipula di qualsiasi contratto o accordo.

Lei non ha la facoltà di stipulare "accordi modificativi" non autorizzati con clienti, fornitori o venditori. Si tratta di intese segrete e non autorizzate sotto forma di lettere, posta elettronica, fax o assicurazioni verbali che derogano rispetto ai termini e alle condizioni standard dei contratti. Gli accordi modificativi potrebbero vincolare Ar-Tex Group a fare qualcosa che la società non è in grado di fare, e potrebbero esporre Ar-Tex Group a responsabilità civili indesiderate. Ovviamente non è possibile descrivere tutti i tipi di accordi separati non autorizzati e segreti. Citiamo comunque a titolo esemplificativo le comunicazioni contenenti:

- Clausole di "early out" (uscita prematura), ossia la possibilità per un cliente di rescindere il contratto prima della sua scadenza naturale;
- Garanzie o impegni che il cliente raggiungerà determinati livelli di performance o milestone (traguardi intermedi);
- Qualsiasi affermazione che contraddica i termini contrattuali, soprattutto per quanto riguarda i termini di pagamento;
- Impegni a fornire prodotti o servizi che Ar-Tex Group non è in grado o non è disposta a fornire o erogare; oppure Offerte di prodotti o servizi gratuiti o a prezzi scontati.

Ove pertinente per il suo lavoro e le specifiche operazioni commerciali, è sua responsabilità fare in modo che si costituisca un accordo contrattuale formale tra Ar-Tex Group e il cliente. È inoltre sua responsabilità accertarsi che sia presente una documentazione completa e accurata del contratto, qualsiasi ordine correlato e lo stato del cliente (ad es.; nuovo, piuttosto che già acquisito) nelle applicazioni impiegate per l'elaborazione degli account e delle transazioni del cliente. È probabile che la sua area di business specifica abbia istruzioni e requisiti più dettagliati sui registri e l'elaborazione dei contratti, oltre a quanto descritto qui.

### CONDOTTA E CONTRIBUTI IN MATERIA DI POLITICA ED ENTI DI BENEFICENZA



#### RIFERIMENTI

- Raccomandazioni dal consiglio d'Europa

**I CONTRIBUTI POLITICI EFFETTUATI PER CONTO DI AR-TEX GROUP NON SONO CONSENTITI. I CONTRIBUTI A ENTI DI BENEFICENZA EFFETTUATI PER CONTO DI AR-TEX GROUP DEVONO ESSERE AUTORIZZATI.**

### **COLLABORAZIONE CON CLIENTI E TERZI**

Condotta politica e contributi - Noi sosteniamo e rispettiamo il suo diritto a partecipare ad attività politiche. Tuttavia, nessuno in Ar-Tex Group può chiederle di effettuare donazioni a favore di qualsiasi gruppo politico o candidato politico, né di appoggiarlo od opporsi a esso.

Ar-Tex Group non fornisce alcun sostegno, diretto o indiretto, ad alcun partito politico, candidato, gruppo o religione, né si schiera in caso di conflitti o dispute a carattere nazionale o internazionale. Nel rispettare questa politica, lei non deve identificare il nome di Ar-Tex Group (o di alcuna altra sua attività) con alcun partito politico o gruppo o con qualunque schieramento in tali conflitti o dispute.

Tenga inoltre presente che:

Ai dipendenti non saranno rimborsate donazioni personali a gruppi o uomini politici e la retribuzione non sarà aumentata o comunque modificata in conseguenza di tali donazioni.

In alcuni paesi o stati, le leggi e i regolamenti possono restringere o limitare le donazioni a partiti o gruppi politici da parte dei dipendenti o dei loro familiari, in particolare se l'unità di business svolge affari con un'entità governativa.

Qualora lei esprima in pubblico opinioni politiche, chiarisca che si tratta di suoi punti di vista personali che non rispecchiano necessariamente le opinioni di Ar-Tex Group.

Condotta in relazione a organizzazioni di beneficenza e volontariato – Noi incoraggiamo i dipendenti a dedicare il loro tempo libero e le loro risorse a organizzazioni di beneficenza e senza fini di lucro. Tuttavia, qualora lei faccia parte di un'organizzazione che intende intrattenere relazioni commerciali con Ar-Tex Group, o ricevere donazioni, beni o servizi da Ar-Tex Group, deve comunicarlo al suo manager e ottenere l'opportuna autorizzazione dalla sua unità di business, dal Responsabile HR o, qualora ne ricorressero i presupposti, effettuare una segnalazione di illecito ai sensi della sopra citata normativa Whistleblowing. Le donazioni in natura, ad esempio di apparecchiature, devono essere autorizzate da Ar-Tex Group. Qualsiasi donazione di attrezzature tecnologiche deve essere approvata anche dal suo dipartimento IT.

## **APPLICAZIONE DEI PRINCIPI**

Ar-Tex Group si impegna a sviluppare continuamente una cultura di etica e conformità allo scopo di prevenire qualsiasi cattiva condotta. Ogni dipendente Ar-Tex è tenuto ad aderire e a mettere in pratica i valori di Ar-Tex nella nostra vita lavorativa quotidiana e a impegnarsi al massimo al fine di garantire che le nostre regole di condotta siano rispettate da tutti. Ciò significa principalmente seguire le procedure di Ar-Tex, ma i dipendenti sono anche tenuti a cooperare, quando e se necessario, nelle indagini interne di cattiva condotta. Una condotta contraria al nostro Codice è punibile con azioni disciplinari anche gravi, in conformità con tutte le leggi e procedure applicabili. L'azione disciplinare per violazione del presente Codice viene gestita attraverso le normali regole disciplinari di Ar-Tex. In caso di attività illegali o qualora Ar-Tex sospetti che possano essere illegali, Ar-Tex può coinvolgere le autorità competenti.

## **MODULO DI PRESA VISIONE**

Confermo di aver ricevuto e letto il Codice di condotta e di etica aziendale di Ar-Tex Group e dichiaro di essere consapevole dei miei obblighi di conformità ai principi, alle politiche e ai valori definiti in tale Codice.

Do atto che il mio consenso a conformarmi a questo Codice non costituisce un contratto di lavoro.



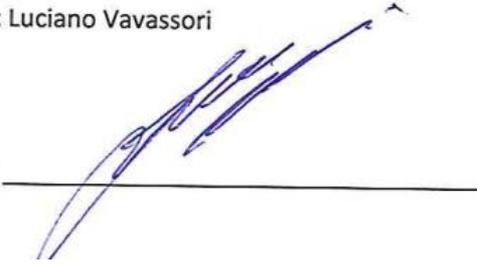
### **RIFERIMENTI**

- Raccomandazioni dal consiglio d'Europa

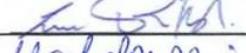
Luogo: Capriolo (BS)

Nome: Luciano Vavassori

Firma:



# CODE OF CONDUCT AND BUSINESS ETHICS

	Office	Date	Signature
EDITOR'S REPORT	HR	13-09-2016	
APPROVAL	GENERAL MANAGEMENT	30-09-2018	
CONTROL/VERIFICATION	HR	16-09-2022	
CONTROL/VERIFICATION	HR	11-11-2022	
CONTROL/VERIFICATION	HR	13-12-2023	

DQ-SGQ-16.03

OUR COMMITMENT: INTEGRITY MATTERS .....	3
INTRODUCTION .....	3
PRELIMINARY STATEMENTS .....	4
PERSONS AND LEGAL FIGURES TO WHICH THE CODE APPLIES .....	4
VALUES AND BEHAVIOUR .....	4
CORPORATE VALUES .....	5
OBLIGATIONS OF EMPLOYEES .....	5
OBLIGATIONS OF MANAGERS .....	6
GENERAL PRINCIPLES OF CONDUCT .....	7
QUESTIONS AND REPORTING CONCERNS AND VIOLATIONS .....	7
ANTITRUST .....	8
CONFLICTS OF INTEREST .....	9
OFFER OR ACCEPTANCE OF PAYMENTS, BENEFITS OR GIFTS .....	9
PEOPLE .....	12
WORKING CONDITIONS .....	12
EQUAL OPPORTUNITIES POLICY .....	12
DISCRIMINATION AND HARASSMENT .....	13
MODERN SLAVERY POLICY .....	14
HSE .....	16
HEALTH, SAFETY AND SECURITY .....	16
NARCOTICS AND ALCOHOL .....	17
RESPECT FOR THE ENVIRONMENT .....	17
CORPORATE INFORMATION AND ASSET PROTECTION .....	17
INTELLECTUAL PROPERTY .....	17
PROPER USE OF COMPANY ASSETS .....	18
ACCURACY OF WRITINGS AND INFORMATION .....	19
RECORDS MANAGEMENT .....	19
CORRECT USE OF INFORMATION AND COMMUNICATION SYSTEMS .....	20
CONFIDENTIAL INFORMATION .....	21
DATA PRIVACY .....	22
EXTERNAL RELATIONS .....	23
AUTHORISATION TO SIGN CONTRACTS AND RELATED PROCEDURES .....	23
CONDUCT AND CONTRIBUTIONS IN THE FIELD OF POLITICS AND CHARITIES .....	24
APPLICATION OF PRINCIPLES .....	24
ACKNOWLEDGEMENT FORM .....	24

## OUR COMMITMENT: INTEGRITY MATTERS

### INTRODUCTION

Dear Colleagues,

trust is at the heart of everything we do. The foundation of that trust rests on our historic reputation for integrity. However, it only takes one act of lawlessness or unethical behaviour to destroy it.

That is why I ask you to carefully examine our *Code of Conduct and Business Ethics*. The Code explains the expectations we have of each other, who to turn to for advice on complex issues and how to report unethical behaviour.

I would like to focus on this last point. If you see a colleague breaking our guidelines, immediately report the incident to your manager, the HR department or the relevant external bodies.

We are a company that is relevant worldwide and operate closely with various organisations and strong multinationals. We are known for being trustworthy, we operate by adhering to, and inviting others to adhere to, ethical behaviour that demonstrates our integrity. Believe me, nothing is more important than that.

Sincerely yours,

Note: this notice is also written in English. In case of discrepancies between this version and other translated versions, the Italian version shall prevail.

## PRELIMINARY STATEMENTS

### THIS CODE OF CONDUCT IS BASED ON OUR MISSION AND VALUES

This Code of Conduct is based on our mission and values. The mission outlines our role in the world, the value we offer to customers and markets and our commitments to all stakeholders. Our values guide us like an ethical and moral compass and describe how we should behave among colleagues and with customers. Together, they form the foundation on which all our decisions must rest.

Although the Code addresses many specific situations, it cannot cover them all, which is why the Ar-Tex Group's mission and values are of paramount importance: they are deliberately generic enough to encompass a wide variety of circumstances. If in doubt, ask yourself: "Does this decision help the Ar-Tex Group pursue its mission?" or "Does my behaviour in this situation reflect our values?"

Mission - Ar-Tex Group strives for excellence.

It is a desire to meet the quality and service requirements of the customer, in a manner consistent and functional with its own organisation.

Ar-Tex Group is a reality of people who are ready to challenge and confront themselves for the growth of the group and the ultimate satisfaction of the customer.

Ar-Tex Group is a reality capable of measuring itself in international contexts with high added value and high competitiveness.

## PERSONS AND LEGAL FIGURES TO WHICH THE CODE APPLIES

### MAINTAINING THE INTEGRITY OF AR-TEX GROUP IS PART OF EVERY EMPLOYEE'S JOB DESCRIPTION

The Code of Conduct and Business Ethics applies to all executives, managers and employees of the Ar-Tex Group, its affiliated companies (Interseals Srl, Norcaucho S.A., Pol-Technology sp. Z o.o., Ar-Tex Wuxi Sealing Solutions Co., Ltd., Polyneer Inc., Juntas Especiales S.a. de c.v.). For the sake of convenience, we will refer to all of these entities in this Code using "Ar-Tex Group" as a collective name. "Subsidiaries" means legal entities in which Ar-Tex Group holds, directly or indirectly, more than 50% of the voting rights, or which Ar-Tex Group is otherwise able to control.

Legal entities in which Ar-Tex Group has an interest but over which it does not have control must adopt policies and guidelines consistent with the principles and values outlined in the Code.

When acting in the name of Ar-Tex Group or on its behalf, external consultants, contractors and agents engaged by Ar-Tex Group are expected to respect the principles and values set out in the Code. Employees who have contact with third parties acting on behalf of Ar-Tex Group must ensure that they are aware of their obligations under the Code.

Global scope - This code is valid in all countries where we do business. In the event of any actual or apparent conflict between this Code and complementary policies, guidelines or regulations applicable to your work, you shall comply with the more restrictive standard. If you become aware of such a conflict and are in any doubt as to what to do, you should consult, bearing in mind the intent and spirit of the Code, with your manager or a competent Ar-Tex Group lawyer.

## VALUES AND BEHAVIOUR

Ar-Tex aims to follow the highest principles of ethical behaviour, such as:

- Giving/Trusting: We operate with integrity and independence, and we know we can count on colleagues who in turn behave ethically and trustworthy in everything they do
- Holding high the principles of integrity, independence and objectivity
- Ensuring accuracy and comprehensiveness in the provision of our products and services, acting ethically and transparently
- Demonstrating consistency between what you say and what you do
- Innovating: we innovate to serve customers, promote our growth and succeed in dynamic business environments



### REFERENCES

- Company regulations
- United Nations Charter of Human Rights

- Always trying new things and learn from them, be curious
- Acting boldly and identifying new opportunities by anticipating customer needs, questioning the status quo to find new paths
- Making oneself heard, sharing ideas

This manifesto is also reflected in the corporate branding of the company, in particular in the mission, vision and corporate values below.

**MISSION:** To support partners in the continuous improvement of their performance.

**VISION:** To solve sealing problems we produce elastomer solutions, o-rings and customised parts. With continuous research, we respond globally to even the most challenging requirements of our partners.

Thanks to our striving for excellence, we create strong, long-term relationships with customers and suppliers, based on trust and responsible action. People are at the centre of our work because we believe that the contribution of each individual is decisive for the growth of the entire organisation.

## CORPORATE VALUES

- **Excellence:** Striving for excellence, technological innovation and quality to achieve success
- **Determination:** Acting promptly and resolutely in the face of difficulties, maintaining a high level of motivation to achieve objectives with perseverance
- **Responsibility:** Being aware of the effects of our actions constantly and on all levels with respect for oneself, others, the business and the world.
- **Team strength:** We are a team. Each person contributes equally important to the company's growth and development regardless of their role
- **Vision:** Adopting a long-term approach, using innovative solutions to overcome the challenges of tomorrow
- **Collaboration:** Carrying out work by helping colleagues to produce a better result than we would have achieved on our own.

## OBLIGATIONS OF EMPLOYEES

### ALL EMPLOYEES HAVE A RESPONSIBILITY TO ADHERE TO HIGH STANDARDS OF CONDUCT AND TO INVITE OTHERS TO DO LIKEWISE

#### *Understanding Ar-Tex Group policies and guidelines*

You are expected to read and comply with the provisions of this Code along with any other Ar-Tex Group policies and guidelines applicable to your situation. If you have questions about any other policies or guidelines applicable to your situation, consult your manager. Employees who have contact with third parties who act on behalf of Ar-Tex Group must also ensure that they are aware of their obligations under the Code.

#### *Consideration of individual issues*

##### Compliance with laws, rules and regulation

Ours is an organisation subject to laws, rules and regulations. We do not expect you to become an expert in legal matters; however, you are expected to be familiar with and comply with laws, rules and regulations applicable to the Ar-Tex Group and your business and, specifically, your job or position. He must also know when it is appropriate to seek advice from his manager. Any violation of laws, rules or regulations applicable to our business could cause harm and compromise your and Ar-Tex Group's reputation.

Malicious, dishonest or criminal behaviour will not be tolerated. To the extent appropriate for your job duties and position, you shall:

- Be familiar with the laws, rules and regulations that affect your activities at Ar-Tex Group;
- Attend mandatory training courses and keep abreast of any developments in laws or regulations as much as possible.



## REFERENCES

- United Nations Charter of Human Rights
- United Nations Global Compact (Principles 1-9)
- Company regulations

**Local customs** - We must take into account the interests of the geographical areas in which we conduct our business. In addition to complying with relevant laws and regulations, you must also respect the local customs of host countries (where these do not constitute a violation of applicable laws or regulations or this Code).

**Requests for clarification** - If you have a doubt, a question, a provision of the Code or anything else that is unclear to you, you may contact your supervisor or other relevant Ar -Tex Group office directly.

**Reports** - If you become aware of a situation that you believe may constitute a violation of a law, regulation, this Code or any other Ar-Tex Group policy, you should report the violation or suspected situation.

In this regard, we wish to inform you that Ar-Tex Group, in order to comply with the obligations set out in Legislative Decree 24/2023 concerning the protection of persons who report breaches of Union law and the protection of persons who report breaches of the national regulatory provisions set out in the aforementioned decree, has drawn up a Whistleblowing policy (see Annex 2 to the General Part of the MOGC ex Legislative Decree 231/2001 of Interseals Srl, which can be found on the company website [www.interseals.it](http://www.interseals.it)), the purpose of which is to describe and regulate the procedures for reporting violations of which the whistleblower (as defined in the regulations and in the policy) has become aware in the working environment of the Ar-Tex Group, as well as the protection mechanisms provided for the whistleblower.

In particular, the Whistleblowing policy aims to describe:

- the roles and responsibilities of the functions involved in the management of whistleblowing reports;
- the objective scope and content of the report;
- the subjective scope of application;
- the procedure and channels to be used for reporting alleged violations;
- the modalities for handling the report and the procedure established when a report is made;
- the modalities of informing the reporter and the reported person about the development of the procedure;
- the specific protection measures granted to the persons making the reports.

The purpose of the procedure, therefore, is to remove factors that might hinder or discourage recourse to whistleblowing, doubts and uncertainties about the procedure to be followed and fears of retaliation or discrimination.

Reports of wrongdoing referred to in the aforementioned legislation may be made through the Company's internal whistleblowing channel established by means of the Softcare platform and the Whistleblowing policy can be found on the company website [www.interseals.it](http://www.interseals.it)

As provided for in the relevant legislation, no form of retaliation will be tolerated against anyone who, in accordance with and within the limits of the provisions of the said legislation, makes a report of wrongdoing of which he/she has become aware in the working context of Ar-Tex Group.

### **Confirmation of acknowledgement**

After reading this Code, please acknowledge receipt, acknowledgement and understanding of your obligations to comply with it. Please note that you shall comply with this Code even if you do not acknowledge receipt of it.

If possible, please send your confirmation electronically. If you do not have access to a computer, you should sign a copy of the acknowledgement form at the end of the Code and give it to your local HR department.

The Code is published on the company website [www.interseals.it](http://www.interseals.it)

## **OBLIGATIONS OF MANAGERS**

### **MANAGERS HAVE ADDITIONAL BURDENS RELATED TO COMMUNICATION AND THE DEVELOPMENT OF A HIGH STANDARD OF CONDUCT.**

Great leadership is important. Leaders play an essential role in building and maintaining a culture and



#### **REFERENCES**

- United Nations Charter of Human Rights
- United Nations Global Compact (Principles 1-9)
- CCNL Plastic Rubber and Industries
- Company regulations

work environment that encourages good performance and lays the foundation for sustained success. Furthermore, good managers are a key factor in building trusting relationships with customers, the communities in which we operate, shareholders and other stakeholders.

Specifically, as the person in charge, you are required to:

- **Be a competent point of reference:** you must understand and comply with the laws, regulations and policies relevant to your team's area of work and be aware of their effects on critical risks to your team and the company as a whole.
- **Set a good example:** put company values into practice; demonstrate personal attention to legal and compliance issues; be accountable for your actions; give credit to your team members when they do things 'the right way'.
- **Communicate regularly with your compliance team:** discuss ethics and compliance in meetings and encourage questions; Stay involved in your team's actions; Explain the importance of raising and examining potential risks before making decisions.

## GENERAL PRINCIPLES OF CONDUCT

### QUESTIONS AND REPORTING CONCERNS AND VIOLATIONS

**IF YOU HAVE CONCERNS ABOUT A SITUATION, ASK FOR INFORMATION. PROMPTLY OR ILLEGAL BEHAVIOUR AND ASK QUESTIONS WHEN IN DOUBT**

This Code is to serve as guidance for your actions and decisions and those of your work colleagues. If you have a doubt, a question or a provision of the Code that is not clear to you, you may contact your supervisor or other relevant Ar-Tex Group department directly.

Should you believe that you or someone you know is violating the rules and/or regulations that must be complied with by Ar-Tex Group and/or applicable to Ar-Tex Group's business, the rules set out in this Code and/or in the MOGC ex D. Lgs. 231/2001, you have an obligation to promptly communicate your concerns. As indicated above, you may use the Company's internal reporting channel established through the Softcare platform for this purpose. The internal reporting channel and the Whistleblowing policy can be found at the following link:

<https://ar-tex.softcarehse.it/whistleblowing/#/whistleblowingReport/new?idCompany=2>

**Supervisory Board** - pursuant to and for the purposes of Legislative Decree No. 231/2001 - on the subject of Administrative Responsibility in criminal proceedings for Companies and Entities with legal personality - the Board of Directors approved its Organisation, Management and Control Model (hereinafter also referred to as MOGC). Following the aforementioned approval, the Board of Directors appointed its Supervisory Board pursuant to the aforementioned decree, which has the task of supervising: the functioning, observance and updating of the Organisation, Management and Control Model adopted, which can be found on the company website [www.Interseals.it](http://www.Interseals.it). Bear in mind that the MOGC provides for specific information flows to the Supervisory Board that must be complied with by the Addressees of the same Model. These information flows - but NOT reports of offences pursuant to the provisions of Legislative Decree 24/2023 (the Whistleblowing legislation), which must be made exclusively through the internal reporting channel set up for this purpose - must be addressed to the Supervisory Board of Interseals Srl in accordance with the provisions of the General Section of the Model itself, which can be found on the company website [www.Interseals.it](http://www.Interseals.it).

When addressing your manager, supervisor, the Human Resources Department of Ar-Tex Spa and Interseals Srl: your questions will be taken into serious consideration; information will be gathered in response to your questions or concerns; strict confidentiality will be maintained, to the maximum extent possible and consistent with the need to conduct a proper examination.



#### REFERENCES

- Prevention of Misconduct and Whistleblowing
- Legislative Decree 231/01



#### REFERENCES

- Antitrust Regulation
- European Union Market Abuse Regulations
- UN Convention controls corruption
- Principle 10 of the UN Global Compact
- Anti-corruption and money laundering policy

## Sanctions

Ar-Tex Group intends to sanction any violation of the Code in a manner that corresponds to the nature and particular circumstances of the violation. If an employee does not comply with laws, rules and/or regulations applicable to the activities of Ar-Tex Group, with this Code or with any other policy or rule of Ar-Tex Group, disciplinary measures may be applied (pursuant to the Workers' Statute, the relevant national collective labour agreement and applicable rules) which, in extreme cases, may lead to dismissal and, if the conditions are met, even legal proceedings; this is also in accordance with the provisions of the sanctions system set out in the General Part of the MOGC pursuant to Legislative Decree 231/2001 and the Whistleblowing policy (available on the company website) also attached to the corporate website. Legislative Decree 231/2001 and the Whistleblowing policy (available on the company website [www.ar-tex.it](http://www.ar-tex.it)) also annexed to the same Model - General Part (Annex 2).

## FAIR COMPETITION, AND COMPETITIVE INFORMATION

**TAKE GREAT CARE TO AVOID VIOLATING FREE COMPETITION; COMPETE AND INTERACT FAIRLY WITH OTHERS; AND OBTAIN COMPETITIVE INFORMATION IN A LEGITIMATE MANNER.**

We believe in fair and open competition and our success depends in part on our ability to offer quality products and services at competitive prices. We compete vigorously but always comply with laws and regulations wherever we do business.

In keeping with these principles, Ar-Tex Group prohibits any improper behaviour aimed at agreeing with competitors or making recommendations to them on the following activities:

- Setting prices;
- Exchanging information on prices, profit margins, costs, terms of sale, credit terms, customers, promotions, discounts, marketing plans, strategic plans or other competitively sensitive information;
- Sharing business opportunities or geographic market areas; Refraining from soliciting the other party's customers;
- Not selling a particular product or service;
- Refraining from soliciting or not selling products or services to certain customers;
- Manipulating a tender or boycotting a particular supplier or vendor.

If a competitor starts a discussion on a subject that you believe may cause problems in relation to the application of the rules of this code, explain to him that it is not possible to discuss that subject. If he insists, you must end the discussion in a decisive manner. When you attend a conference, trade show, event or association meeting and have informal contact with a competitor, you should always keep such contact to a minimum, as far as possible, and keep a written summary of any discussion that has taken place. Extreme caution should be exercised when speaking with competitors or potential competitors.

## ANTITRUST

Interseals has adopted an organisation, management and control model in accordance with Legislative Decree no. 231 of 8 June 2001.

Interseals provides full compliance with antitrust rules and the provisions issued by the market regulators. Fair competition is a prerequisite for the creation of a successful company.

Interseals recognises all the principles of fair competition without reservation; therefore, it undertakes not to conceal or delay any information requested by the antitrust authorities and other inspection bodies, and to cooperate actively in the course of investigations. In addition, the company will report all antitrust actions taken. Cartels that violate the principles of fair competition are prohibited, as are all business practices that violate antitrust law.

Specifically, it undertakes to avoid:

- Discussing prices, market strategies and sales conditions with competitors.
- Entering into agreements with competitors regarding prices, production volumes, customers or sales areas.
- Unlawfully inducing customers to terminate contracts with competitors.



### REFERENCES

- Prevention of Misconduct and Whistleblowing
- Legislative Decree 231/01



### REFERENCES

- Antitrust Regulation
- European Union Market Abuse Regulations
- UN Convention controls corruption
- Principle 10 of the UN Global Compact
- Anti-corruption and money laundering policy

The only way to gather information on competitors is through public channels or through other lawful channels.

In addition, Interseals will not engage in formal or informal exchanges with actual or potential competitors regarding prices, terms of sale or bids, division of markets, allocation of customers or any other activity that restricts or may restrict free and open competition. Agreements between two or more competitors may raise competition law issues. It should be borne in mind that agreements with suppliers, distributors or customers may also be subject to competition law. Similarly, agreements between the parties to a joint venture or research and development agreement between the Ar-Tex Group and companies in which Ar-Tex holds minority stakes will also be affected by the above prohibition.

## REPORTING PROBLEMS OR SUSPECTED VIOLATIONS - ANTITRUST MATTERS

Anyone who learns or is reasonably convinced of a breach of this Code, of a particular law or of company procedures has a duty to immediately notify his or her supervisor and the Supervisory Board ([odv231@ar-tex.it](mailto:odv231@ar-tex.it)) The report may only be made in writing and may not be anonymous, but is protected against any kind of retaliation.

Investigations into possible breaches of the code are the responsibility of the Supervisory Board: all employees are required to cooperate in any internal investigations, after the said Board has heard the parties. As a result, this Body will report to Human Resources any conduct that violates the Code and be subject to possible disciplinary sanctions.

## ANTI-TERRORISM, ANTI-MONEY LAUNDERING AND EXPORT CONTROL

Corruption and bribery are often linked to illegal activities, such as crime and terrorism, and both lead to money laundering activities with the appearance of legality. We conduct Ar-Tex Group's business in compliance with all applicable export control and economic sanctions regulations and exercise due diligence on our third parties to ensure that Ar-Tex Group's business cannot be implicated in any way in money laundering, tax evasion or similar scheming.

## CONFLICTS OF INTEREST

### AVOID ACTUAL OR POTENTIAL CONFLICTS OF INTEREST WHEN PERFORMING YOUR DUTIES ON BEHALF OF AR-TEX GROUP AND PUT YOUR PERSONAL INTERESTS BEFORE THE INTERESTS OF AR-TEX GROUP.

We expect you to act in the best interests of Ar-tex Group and avoid conflicts of interest by making well-reasoned and impartial decisions. A conflict of interest may arise whenever a personal interest interferes, or appears to interfere, with the interests of Ar-Tex Group. A conflict of interest can also arise when you take an action or have an interest that makes it difficult for you to do your job objectively and effectively. While we respect your right to manage your personal affairs and investments, we remind you that you must put the interests of Ar-Tex Group before any personal interest or gain in any business transaction.

Identifying and eliminating conflicts in advance - You are responsible for identifying potential conflicts if they arise and for reporting them in writing to an appropriate manager or Ar-Tex Group Human Resources representative whenever you are unsure whether a particular relationship or transaction creates a conflict, either before you become involved in it or as soon as you become aware of the potential conflict.

## OFFER OR ACCEPTANCE OF PAYMENTS, BENEFITS OR GIFTS

### USE YOUR JUDGEMENT IN OFFERING AND ACCEPTING PERSONAL GIFTS AND ALWAYS COMPLY WITH THE PROVISIONS OF THE MOGC PURSUANT TO LEGISLATIVE DECREE 231/2001 OF AR-TEX SPA AND INTERSEALS SRL AND IN ACCORDANCE WITH THE AFOREMENTIONED DECREE AS WELL AS APPLICABLE LAWS AND REGULATIONS

Do not make, directly or indirectly, unauthorised payments to representatives of companies or public administrations



#### REFERENCES

- Prevention of Misconduct and Whistleblowing
- Legislative Decree 231/01



#### REFERENCES

- Antitrust Regulation
- European Union Market Abuse Regulations
- UN Convention controls corruption
- Principle 10 of the UN Global Compact
- Anti-corruption and money laundering policy

### COOPERATION WITH CUSTOMERS AND PARTIE

We may offer and receive gifts, restaurant invitations, services and entertainment, but subject to certain conditions that must not exceed the limits of courtesy - and always in accordance with the provisions of Interseals Srl's MOGC pursuant to Legislative Decree 231/2001 and in compliance with the aforementioned Decree as well as applicable laws and regulations. We base our decisions to purchase products and services from suppliers, vendors, consultants and others on criteria such as quality, price and reliability, and we expect our customers to do the same. Offering or receiving gifts and entertainment may have potential negative effects on objectivity and judgment and, in extreme cases, may even constitute a criminal offence (e.g., bribery): Ar- Tex Group repudiates such behaviour.

At Ar-Tex, we comply with all applicable anti-corruption laws. We will never directly or indirectly make promises or offer or give anything of value to any public official, government official or similar, including employees of state-owned enterprises, for the purpose of influencing any act or decision in favour of Ar-Tex. We adopt a zero-tolerance approach to any act or attempt of bribery or corruption in relation to public officials (and the like) as well as the private sector. This behaviour must also be applied in countries where bribery and gifts might be considered a local custom. We reject passive bribery, which is the acceptance of bribes or favours, as well as active bribery, which is the offering of favours to obtain undue advantages. To this end, we have developed an anti-corruption and anti-bribery policy to further clarify the behaviour expected of our employees.

We also make sure that all intermediaries we employ to conduct business on our behalf (including commercial agents) are trustworthy and also comply with the principles set out and, if necessary, adequately explained.

In line with our risk analysis, the following actions (non-exhaustive list) are considered prohibited:

- Promising or offering advantages to obtain the renewal of a contract or acquire a new customer for Ar-Tex;
- Arranging for Ar-Tex to make grants or donations to non-profit organisations in exchange for a deal;
- Hiring unqualified personnel or using specific suppliers in order to please or retain a customer;
- Promising to provide favours in exchange for strategic information;
- Granting discounts on Ar-Tex products in exchange for personal favours;
- Acceptance of personal benefits in exchange for a decision made on behalf of Ar-Tex.

Strict adherence to our policy is expected and it should be understood that Ar-Tex must take appropriate disciplinary action against anyone who violates it.

Acceptable Gifts, Restaurant Invitations, Services and Entertainment - Modest gifts, restaurant invitations, services and entertainment are considered acceptable and compliant with this Code if:

- They are relatively infrequent and not of excessive value to persons in your position;
- They comply with applicable laws and regulations and are consistent with customary business practices or customary exchanges of favours;
- They do not create any obligation on the part of the recipient to the person making the gift;
- Do not include cash payments;
- Are not such as to cause embarrassment to Ar-Tex Group, the person receiving the gift or the person offering the gift, should it become public knowledge.

Since it is not possible to define the term "not excessive" in such a way as to cover all possible cases, we rely on your good faith judgement in these situations in the knowledge that any conduct to the contrary may be subject to disciplinary proceedings pursuant to the Workers' Statute and the relevant CCNL. If you have any doubts, you should consult your manager, your Human Resources representative.



#### REFERENCES

- Prevention of Misconduct and Whistleblowing
- Legislative Decree 231/01



#### REFERENCES

- Antitrust Regulation
- European Union Market Abuse Regulations
- UN Convention controls corruption
- Principle 10 of the UN Global Compact
- Anti-corruption and money laundering policy

In any case, you must remember that our customers often have their own policies and guidelines, and you are therefore required not to offer gifts, restaurant invitations, services or entertainment that violate or might violate such policies or guidelines. Please also remember that for some of our activities more restrictive criteria apply. You must comply with the most restrictive company policy applicable to you.

**Examples of gifts** - The following are some examples of gifts that you may typically accept or give:

- Promotional items with the company or brand logo;
- Prizes drawn at raffles or competitions at industry conferences;
- Tickets to a local sports or cultural event;
- Invitations to restaurants and entertainment of reasonable value during business;
- Modest expressions of gratitude or gifts on special occasions of a personal nature, such as weddings and births;
- Small gifts of nominal value customarily given on certain holidays.

**Gift considerations** - Before deciding whether to accept or give a gift, ask yourself the following questions:

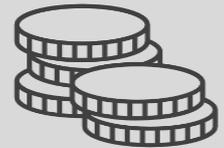
- What is the intention of the gift?
- Would you feel uncomfortable or embarrassed if your work colleagues who have a similar position or job description to yours learn about the gift?
- Is the gift offered to you or delivered by you in the office or away from the work environment so that no one knows about it? If you are the one giving a gift, you should make sure that the recipient is not subject to a company policy prohibiting the acceptance of the gift. When in doubt, check.
- Does this seem like the right thing to do? If the answer is no, don't do it, or ask for guidance before doing so.

Use your own judgement in offering and accepting gifts; do not make unauthorised payments, directly or indirectly, to company or government representatives.

**Bribes, Gifts and Improper Payments** - Our company policies, as well as the laws of most countries where we do business, prohibit making or participating in making any payment with the purpose of improperly influencing the decisions of a person, company or government official to provide an improper advantage to you or Ar-Tex Group. Similarly, you shall refrain from soliciting, encouraging or actually receiving a bribe or other payment, contribution, gift or favour that could influence your decisions or that of another person. Although what is considered a bribe in one country may be considered normal practice in another, you are still required to comply with this Code. Bribes and other improper payments and gifts can take many different forms, including but not limited to:

- Direct cash payments;
- Bribes;
- Unjustified rebates or discounts;
- Invoices for bogus expenses;
- Excessive goods and services for personal use.

**Facilitation payments** - 'Facilitation payments' (small payments made to government officials or their affiliates to facilitate routine transactions such as issuing visas or other government documents, granting non-discretionary permits, providing telephone or energy services and other similar activities) are permitted under certain laws and regulations. Many countries, however, make no such exceptions in their applicable anti-corruption laws and regulations. Ar-Tex Group prohibits facilitation payments by its employees and representatives. Should you be asked to make such payments, you must refuse and report the proposal received to your manager or HR manager or, if the conditions are met, make a report of wrongdoing in accordance with the above-mentioned Whistleblowing legislation.



#### REFERENCES

- Antitrust Regulation
- European Union Market Abuse Regulations
- UN Convention controls corruption
- Principle 10 of the UN Global Compact
- Anti-corruption and money laundering policy



#### REFERENCES

- European anti-discrimination laws
- Racial Equality (2000/43/EC) and Employment (2000/78/EC) Directives
- Convention on Violence and Harassment
- Article 2087 of the Civil Code
- Articles 2104 and 2105 of the Civil Code.
- Articles 1175 and 1375 of the Civil Code

## PEOPLE

### WORKING CONDITIONS

#### ENSURING A SAFE WORKPLACE WITH FAIR AND LEGAL WORKING CONDITIONS FOR ALL EMPLOYEES

Ar-Tex Group recognises that all employees are its most important asset and resource. The quality standards adopted by the Group are part of the common regulatory framework shared by all group companies that comply with national regulations, together with national sectoral framework agreements on working conditions valid for the sector in which the Ar-Tex Group operates.

#### Values

In particular, the Group is careful to:

Fight against discrimination - Do not discriminate in any aspect of employment (recruitment, promotion of employment, remuneration, dismissal, retirement, assignment of duties, disciplinary measures, etc.) on the basis of race, nationality, gender, religion, disability and/or, background or any other legally prohibited grounds.

Respect human rights - Do not allow any form of harassment in the workplace. Harassment based on race, nationality, gender, religion, disability, age, background, position within the company, employment status or any other reason, must be combated.

Prohibit child labour - Do not allow the employment of children who do not meet the minimum legal working age in each country and region.

Prohibit forced labour - Do not do forced labour. Ensure that all work is contractualised and that employees are free to leave their workplace.

Ensure compliance with the law on pay - Comply with the laws of each country and region with regard to minimum wages, extra payments, pay deductions, performance-based pay and other remuneration measures set out in the relevant collective bargaining agreement.

Ensure compliance with the law on working time - Comply with the laws of each country and region with regard to setting working hours for employees (including overtime) and the provision of scheduled rest days and paid annual and holiday leave.

Practice dialogue with employees - Sincerely engage in consultation and dialogue with employees or their representatives. Recognise the right of employees to join trade union bodies in every country and region.

Ensure a safe and healthy working environment - Make the health and safety of employees the highest priority and make every effort to prevent accidents at work.

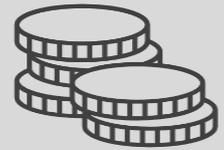
### EQUAL OPPORTUNITIES POLICY

#### OUR WORKING ENVIRONMENT ENSURES EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITIES, WITHOUT DISCRIMINATION OF ANY KIND.

At Ar-Tex Group, we foster an egalitarian working environment in which all employees are valued and have the opportunity to fulfil their full potential. We embrace diversity of thought, way of being, experience and culture to promote innovation and generate competitive advantage.

We intend to ensure equal employment opportunities for all people regardless of:

- Breed;
- Skin colour;
- Religion;
- Sex/gender, including pregnancy status; Gender identity and expression;
- Age;
- Marital status;
- Sexual orientation;
- Nationality of origin;



#### REFERENCES

- Antitrust Regulation
- European Union Market Abuse Regulations
- UN Convention controls corruption
- Principle 10 of the UN Global Compact
- Anti-corruption and money laundering policy



#### REFERENCES

- European anti-discrimination laws
- Racial Equality (2000/43/EC) and Employment (2000/78/EC) Directives
- Convention on Violence and Harassment
- Article 2087 of the Civil Code
- Articles 2104 and 2105 of the Civil Code.
- Articles 1175 and 1375 of the Civil Code

- Citizenship status;
- Disability or war veteran status;
- Medical condition: mental or physical;
- Membership of any other category protected by federal, state, provincial or local laws.

Our management is committed to ensuring the application of this policy with respect to hiring, termination, compensation, promotion, classification, training, apprenticeships, references for employment or other terms, conditions, and privileges of employment. We comply with applicable anti-discrimination laws in each location where we have an office.

**Reasonable adjustments** - Ar-Tex Group is committed to making adjustments within the bounds of reasonableness to ensure an employment opportunity for qualified disabled persons. Ar-Tex Group is also committed to reasonably accommodating the religious practices of employees whose religious beliefs are sincere.

For the purposes of this policy, 'reasonable adjustment' means a modification or adaptation of a job, the work environment, or customary procedures that does not result in unduly burdensome problems for Ar-Tex Group.

If you feel you have a disability that requires an adjustment to enable you to perform the essential functions of your position, or if you feel the need for an adjustment to enable you to practise a religious cult, contact the Human Resources department or your manager and submit a request to that effect. Ar-Tex Group will cooperate with you to study and identify a reasonable adaptation.

## DISCRIMINATION AND HARASSMENT

**YOU ARE REQUIRED TO CREATE A WORKING ENVIRONMENT FREE OF ANY FORM OF DISCRIMINATION, HARASSMENT, AND INAPPROPRIATE BEHAVIOUR; REPORT ANY PROBLEMS IN THIS REGARD.**

**Zero Tolerance Policy** - Ar-Tex Group is determined to ensure that its employees work in a safe environment and in an atmosphere of respect for the individual, where great importance is attached to values such as equality, fairness, respect, courtesy, and dignity. Ar-Tex Group has adopted a policy of "zero tolerance" for acts of discrimination or harassment committed by an employee, supervisor, customer, vendor, supplier, consultant, visitor, or any other person at an Ar-Tex Group location or while conducting business on behalf of Ar-Tex Group, regardless of location. "Zero tolerance" means that in the event of violations of this company policy, Ar-Tex Group will promptly take appropriate action, which may result in disciplinary action, which in extreme cases may include dismissal.

Any form of discrimination or harassment based on race, colour, religious beliefs, age, sex/gender (including pregnancy status), marital status, sexual orientation, gender identity or expression, nationality, citizenship status, disability, veteran status or any other category protected by applicable federal, state, provincial or local laws is a violation of this policy and may be subject to disciplinary action. In addition, to create a climate of respect and professionalism in the work environment, conduct that, while not constituting a violation of law or regulation, is inappropriate in the work environment is also prohibited.

**Harassment** - Although it is not easy to give a definition of harassment, it includes verbal, visual or physical conduct that:

- have the purpose or effect of creating an intimidating, hostile or offensive work environment;
- unreasonably interfere with an individual's work performance;
- adversely affect a person's employment opportunities in other ways.

Here are some examples of behaviour that can be considered harassment:



### REFERENCES

- European anti-discrimination laws
- Racial Equality (2000/43/EC) and Employment (2000/78/EC) Directives
- Convention on Violence and Harassment
- Article 2087 of the Civil Code
- Articles 2104 and 2105 of the Civil Code.
- Articles 1175 and 1375 of the Civil Code



### REFERENCES

- International Covenant on Civil and Political Rights

- Denigration, derogatory comments, obscene jokes, insults, vulgar language, epithets and heavy sarcastic jokes;
- Display of offensive posters, symbols, cartoons, drawings, computer images or e-mail messages;
- Threats or physical intimidation of another person;
- Unwelcome proposals, requests or advances of a sexual nature;
- Unwelcome physical contact such as hugging, kissing, grabbing, pinching or poking or rubbing against another person;
- Inappropriate comments about a person's body or appearance, obscene gestures or comments or obscene gestures or comments or verbal or physical flirtation;
- Vulgar or obscene gestures, language or comments.

Sexual harassment also includes, but is not limited to, conduct that conditions the employment relationship when:

- A person's employment relationship is conditioned on being subjected to such conduct, explicitly or implicitly;
- Decisions regarding a person's employment or promotion are based on whether the person agrees or refuses to submit to such conduct;
- Such conduct has the purpose or effect of creating an intimidating, hostile or offensive work environment or of unreasonably interfering with a person's work performance.

Prevention and reporting - As a general principle, you must not allow inappropriate situations to continue and for this reason you are encouraged to report them, regardless of who creates them. If you believe you have been subjected to discriminatory behaviour or harassment that constitutes an offence under Legislative Decree 24/2023 (Whistleblowing Decree), you may report the problem in accordance with Interseals Srl's Whistleblowing policy (available on the company website [www.interseals.it](http://www.interseals.it)) and using the internal reporting channel available at the following link <https://ar-tex.softcarehse.it/whistleblowing/#/whistleblowingReport/new?idCompany=2>

Investigations - Any reported incident of discrimination or harassment will be promptly and thoroughly investigated, respecting the obligation of confidentiality and the prohibition of retaliation in accordance with the above-mentioned Whistleblowing legislation and policy.

## POLICY ON MODERN SLAVERY

### FORCED LABOUR AND HUMAN TRAFFICKING

This policy defines the Ar-Tex Group's principles regarding human rights and the fight against forced labour. For the Ar-Tex Group, modern slavery encompasses the risks posed by forced labour, prison labour, debt bondage and human trafficking, where coercion, threats or deception are used to intimidate, penalise or deceive workers, thus creating situations of involuntary labour and exploitation. Modern slavery can also be associated with the worst forms of child labour.

Ar-Tex is a global engineering and manufacturing group that pursues and promotes the principles of human rights in all aspects of its business. Our focus is on ensuring fair, safe and healthy working conditions for the workers who make our products, in line with international standards and norms. We treat forced labour, human trafficking and slavery as intolerable issues. If such issues are encountered, we provide dispute actions, letters of committal and, if remedies are not offered promptly, we proceed with other legal avenues.

#### Ethical business conduct

Ar-Tex Group requires that its business is conducted with honesty and integrity and in full compliance with all applicable regulations. Company policies establish clear ethical standards and guidelines regarding how we conduct our business and how we fulfil our responsibilities. Everyone who works for us or on our behalf is required to comply with the law and adhere to specific standards relating to legal obligations, ethics and business conduct. The Company has accountability mechanisms to monitor and report on compliance with these policies.



#### REFERENCES

- European anti-discrimination laws
- Racial Equality (2000/43/EC) and Employment (2000/78/EC) Directives
- Convention on Violence and Harassment
- Article 2087 of the Civil Code
- Articles 2104 and 2105 of the Civil Code.
- Articles 1175 and 1375 of the Civil Code



#### REFERENCES

- International Covenant on Civil and Political Rights

### Policies

Our business partners are contractually bound to our workplace standards developed around the UN conventions on human and labour rights. These standards also comply with the principles of fair labour. The general principles of our workplace standards are explained through our guidelines on employment, health and safety and the environment, which refer to international law, industry norms and practices. In accordance with our Workplace Standards, business partners must not use forced labour, whether in the form of prison labour, bonded labour or otherwise. No employee may be forced to work by force or intimidation of any form, or as a means of political coercion or as punishment for holding or expressing political views.

Also in the choice of suppliers, the principles contained in Code of Conduct must be applied.

Ar-Tex Group is committed to respecting human rights and will refrain from any activity, or entering into a relationship with any entity, that supports, solicits or encourages others to abuse human rights. We expect our business partners to do the same and, in the event of a perceived risk of human rights violations, to duly inform us of this and the measures taken to avoid or mitigate such violations.

To support our commitment to fair treatment of the workers who make our products, including reducing pressures on working hours and ensuring full and timely payment of wages, we have incorporated a number of responsible sourcing and purchasing practices into our business processes, including:

1. Costing policies that recognise the time and labour costs to produce an item, i.e. standard minute values;
2. Forecasting systems that enable suppliers to plan their supplies effectively;
3. Systematic dialogue with suppliers for proper workload management during peak months.

### Due Diligence Processes

We have developed a due diligence approach that aims to monitor and manage those high-risk locations, processes or activities that require our utmost attention and where we can exert our influence to mitigate or remedy problems when they occur.

The Ar-Tex Group provides all employees with a copy of the CCNL and company regulations; employees are remunerated in line with or beyond the minimum legal provisions. Our guidelines describe what constitutes non-compliance or bad practices and how these should be corrected.

### Employee responsibilities

Managers are responsible for ensuring that this policy is applied within their area of responsibility. Our employees are expected to pay attention to any indications of forced labour at any location within the group. It is the responsibility of managers to ensure that employees are aware of the required standards and behave accordingly. Preventing, identifying and reporting human rights violations in any part of our business or supply chain is the responsibility of everyone working for us or on our behalf. Employees are expected to avoid any activity that could lead to or suggest a violation of this policy.

### Measurement and Performance Standards

Regular internal and external audits are conducted in our plants to ensure that our workplace standards are met. In addition to our monitoring activities, we value unannounced assessments by independent third parties to demonstrate credibility and provide verified information about our programme to stakeholders.

Individuals, workers' representatives and workers' rights organisations, as well as other civil society groups, can access a grievance process for Ar-Tex Group. They can contact Human Resources directly to bring human rights violation issues to our attention.

### Training and capacity building

All new employees receive introductory training to familiarise them with Ar-Tex Group policies and procedures, including our workplace standards. Our references are the UN Principles on Business and Human Rights and the corresponding human rights requirements detailed in the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, as well as commitments to identify and address the risks of modern slavery in our business.



### REFERENCES

- Duo diligence
- Corporate Social Responsibility
- Linee guida OCSE

Status of this policy

This policy on modern slavery will be reviewed regularly to ensure its effectiveness. This policy does not confer contractual rights. The company reserves the right to change its terms at any time and employees will be informed of these changes in writing.

Scope of the policy

This policy applies to everyone who works for us or on our behalf, including employees, agents, contractors, suppliers and other business partners.

**HSE**

**HEALTH, SAFETY AND SECURITY**

**WE ARE DETERMINED TO ENSURE THE HEALTH AND SAFETY OF OUR EMPLOYEES.**

Ar-Tex Group strives to ensure a healthy and safe working environment for its employees, as well as good corporate social responsibility in the communities in which we operate. In this regard, you are required to:

- Conduct our operations in a manner that complies with the letter and spirit of applicable health and safety laws, regulations and public policies to protect the safety of our employees, customers, contractors and visitors;
- Conduct our operations in a manner that complies with environmental laws and regulations, minimising any harmful effects on the environment;
- Follow policies, guidelines and management systems to ensure the safety of people, pollution prevention, resource efficiency and responsible sourcing, in line with our corporate responsibility policy;
- Follow instructions or procedures inspired by laws on health, safety and risk management at work;
- Undertake any compulsory or practical training courses that will help you in the safe conduct of your work responsibilities, and in the responsible use of company materials and equipment;
- Understand the hazards and safety procedures of any hazardous and/or regulated material before purchase and use (where relevant);
- Ensure that contractors, suppliers or colleagues working with you operate in a manner consistent with these provisions;
- Ensure that company records contain your up-to-date contact information for emergencies;
- Be vigilant in the working environment, reporting any safety concerns to your manager or HR representative.

Workplace violence and hostile attitudes

Ar-Tex Group takes the line of 'zero tolerance' for acts or threats of violence, acts of intimidation and hostility towards another employee or a member of the public. To the extent permitted by law, this prohibition extends to activities that take place outside the work environment and have an adverse effect on the reputation or business interests of the Ar-tex Group or the safety of its employees. No person may possess weapons of any kind or other dangerous devices or substances on premises leased or owned by Ar-Tex Group, except where legally authorised and only with the approval of Ar-Tex Group.



**REFERENCES**

- International Standards for Occupational Health and Safety
- Legislative Decree 81/08
- CCNL
- Company regulations



**REFERENCES**

- ESG Rating
- Action Programme for Environment (PAA)
- Directive 2010/75/UE on the reduction of pollution from industry
- Regulation 850/2004/CE on the transport of polluting substances
- Regulation 1272/2008/CE on the emission of pollutants into air and land
- Directive 2004/35/CE

Examples of prohibited behaviour - The following is a non-exhaustive list of behaviour prohibited by this policy:

- Engaging in conduct that injures another person or is designed to or potentially injure another person;
- Making or sending discriminatory or threatening statements in verbal and/or written form, either directly or through a third party;
- Engaging in aggressive, threatening or hostile behaviour (including bullying);
- Engaging in conduct that damages property of the employer or others, or is designed to or is likely to damage such property;
- Engaging in unauthorised stalking or surveillance of another person; Committing or threatening to commit violent acts.

These behaviours are prohibited whether conducted in person or by telephone calls, e-mail, text messages, letters or through any form of electronic or other communication.

## NARCOTICS AND ALCOHOL

### DOES NOT USE NARCOTICS, ABUSE ALCOHOLIC BEVERAGES OR PRESCRIPTION DRUGS WHILE CARRYING OUT HIS ACTIVITY ON BEHALF OF AR-TEX GROUP.

Alcohol and drugs can adversely affect your ability to work effectively and can endanger you and those around you. Ar-Tex Group prohibits the possession, consumption, purchase, sale, attempted sale, distribution or manufacture of illegal substances in the work environment, including non-prescription controlled drugs, as well as the abuse or misuse of alcohol and illegal substances and prescription drugs, while conducting business on behalf of Ar-Tex Group, whether on or off-site.

Do not report to work with an alcohol level that could adversely affect your work performance. Unless specifically authorised by Ar-Tex Group, you may not possess or consume alcoholic beverages while on Ar-Tex Group premises. If you are attending an event sponsored by Ar-Tex Group or a customer, use your judgment when consuming alcoholic beverages. If you have any doubts about your ability to drive, refrain from doing so. Instead, make other arrangements, such as calling a taxi or car service, or asking a colleague for a lift.

Violations of these rules may be sanctioned with disciplinary measures, which in extreme cases may even include dismissal. Since the use of certain substances is illegal, violations of this company policy may also result in arrest and subsequent prosecution by the police.

Where permitted by law, Ar-Tex Group reserves the right to take appropriate steps to investigate compliance with these rules, including but not limited to drug and/or alcohol testing by medical professionals.

## RESPECT FOR THE ENVIRONMENT

Respect for and protection of the environment is an important value that flows naturally from the respect we have for our neighbouring communities and for future generations. We must comply at all times with the environmental legislation applicable to Ar-Tex and each of us has an important role to play in implementing the guidelines issued by the Company in this regard. In particular, we must always consider pollution prevention and resource efficiency in our actions and decisions.

## CORPORATE INFORMATION AND ASSET PROTECTION

### INTELLECTUAL PROPERTY



#### REFERENCES

- International Standards for Occupational Health and Safety
- Legislative Decree 81/08
- CCNL
- Company regulations



#### REFERENCES

- ESG Rating
- Action Programme for Environment (PAA)
- Directive 2010/75/UE on the reduction of pollution from industry
- Regulation 850/2004/CE on the transport of polluting substances
- Regulation 1272/2008/CE on the emission of pollutants into air and land
- Directive 2004/35/CE

Ar-Tex Group encourages initiative, creativity and innovation on the part of its employees. However, intangible assets such as inventions, ideas, documents, software, patents and other forms of intellectual property relating to the Company's business, created or conceived by employees in connection with the performance of their duties, belong, on that basis, to the Company. Subject to the provisions of objectively applicable law, we may not take advantage of any intellectual property or apply for a patent in our name for any creation or invention conceived or made by us in the course of the performance of our duties. Any software developed or acquired by the Company may not be reproduced or tampered with, nor may it be used for purposes other than those intended by the Company. Software not owned or licensed by the Company may not be used on Company premises or in Company operations.

The Ar-Tex group promotes respect for industrial and intellectual property both internally and third party rights, refraining from using them. All employees are required to ensure confidentiality regarding the group's industrial and intellectual property, including documents related to contracts, various technical information, patents, trademarks.

## CORRECT USE OF COMPANY ASSETS

### AR-TEX GROUP'S PROPERTY MUST BE USED TO PERFORM ITS WORK AND MUST BE PROTECTED.

The Ar-Tex Group's assets are valuable assets and must be used in the pursuit of business purposes. We are all responsible for safeguarding and protecting these assets from loss, theft, misuse, damage and waste in order to preserve their value.

The loss, theft or inappropriate use of company assets leads, sooner or later, to the Company's profitability being affected. The protection of company assets is a matter of integrity and honesty. As also spelled out in the company's policy - to which we refer in its entirety - we must use any company assets entrusted to us appropriately, ensure that they are safe and prevent theft, damage and premature wear and tear. Ar-Tex assets are to be used only for Company business and are not to be used for personal purposes unless you obtain prior permission from your supervisor.

Proper Use of Company Assets - You are required to use our assets appropriately and for legitimate and authorised business purposes. You are prohibited from accessing systems or information unless you have been authorised and empowered to do so, in which case your access must remain within the scope of your authorisation. Ar-Tex Group's property must never be used to carry out illegal activities.

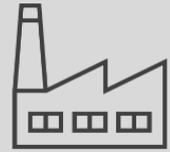
Misappropriation of company assets constitutes a breach of duty towards Ar-Tex Group and may be considered as fraud committed against Ar-Tex Group. Unauthorised removal of Ar-Tex Group property from our premises is considered theft. Do not allow third party misuse of Ar-Tex Group property. Ar-Tex Group property must be guarded with care. Furthermore, carelessness and waste of Ar-Tex Group property may also be considered a breach of your duty to the Ar-Tex Group. If you become aware of missing, stolen, misused, damaged or wasted company assets or have any questions about their proper use, you should speak to your manager, the Human Resources department.

Return of company assets - If you terminate your employment with Ar-Tex Group, or at the request of Ar-Tex Group, you are required to stop using all company assets in your possession and return them.

Examples of assets owned by Ar-Tex Group - Ar-Tex Group's assets include, but are not limited to:

- Computer systems, equipment and technology (including laptops, tablets and mobile devices);
- Telephones,
- Books;
- Business Plans;
- Intellectual property assets, e.g. software code, licences, ideas, concepts, content and inventions;
- Lists and information on customers, suppliers and distributors, including customer research or trading information;
- Office supplies.

Ar-Tex Group's proprietary assets also include all circulars, notes, price lists, data and other documents (whether in paper or digital form) that you or our partners or third-party business consultants produce or compile in connection with our business activities.



#### REFERENCES

- Company regulations

## ACCURACY OF RECORDS AND INFORMATION

### YOUR RECORDS AND ENTRIES MUST BE COMPLETE, TRUE AND RELIABLE.

Proper Recording of Financial and Accounting Information - Our financial and accounting records are used to produce reports for Ar- Tex Group management, executives and shareholders, governmental and regulatory agencies and other entities. Therefore, we must all protect the Ar-Tex Group's reputation for integrity by maintaining complete, truthful and not misleading financial and accounting records. The implementation of appropriate control systems helps to ensure that this happens.

All of its books and records and all of its accounts, including time sheets, sales records, invoices, bills and expense reports, must be complete, true and reliable.

- It is absolutely forbidden to create hidden, undeclared or unrecorded funds or assets for any purpose.
- It is absolutely forbidden to falsify documents or distort the facts relating to a particular transaction;
- Transactions must be recorded in a timely manner and supported by appropriate documentation.
- You shall not incur or pay the costs of any transaction using Ar-Tex Group funds if the disbursement or payment is not authorised by your manager or supervisor or is non-refundable.

Records of financial information reflecting Ar-Tex Group activities and transactions must be maintained in accordance with Ar-Tex Group accounting policies and procedures and in compliance with applicable laws and regulations.

Ar-Tex Group external communications - We also require full, fair, truthful, timely and understandable disclosure in reports and documents that we file with or transmit to regulatory agencies and stock exchanges, as well as in other public communications made by Ar-Tex Group. If you are involved in the preparation of documents that Ar-Tex Group will disclose externally, or if you provide information as part of that preparation, you must ensure that the information is provided in accordance with Ar-Tex Group disclosure controls and procedures.

## RECORDS MANAGEMENT

### YOU SHALL COMPLY WITH THE RECORDS MANAGEMENT POLICIES APPLICABLE TO YOU AND SHALL NOT DESTROY OR FALSIFY ANY DOCUMENTS OR E-MAILS IF YOU LEARN OF ANY LITIGATION OR INVESTIGATION IN WHICH SUCH DOCUMENTS OR MESSAGES ARE TO BE PRODUCED.

Our information and records are valuable business assets and must be handled with due diligence. We must comply with legal and regulatory requirements that relate to the retention and disposal of documents and records. Accordingly, we have implemented an institutionalised policy governing the handling, storage, retrieval and disposal of Ar-Tex Group records. You shall manage our records and information in a manner that ensures:

- The storage, warehousing and retrieval of recorded information according to a consistent organisational system;
- The management of records on a medium that meets legal, tax, regulatory and operational requirements;
- The protection of records (including backups);
- The availability of the necessary documentation in the event of litigation;
- The proper and timely disposal of records that are no longer useful, whether in paper or electronic form.



#### REFERENCES

- European Data Protection Regulation (UE) 2016/679 (GDPR)
- Company regulations
- EN Regulation

If you are informed of an impending or imminent court dispute or government investigation, you must not destroy any records (including e-mails) unless authorised to do so by an Ar-TEX Group attorney. Destruction or falsification of documents or e-mails that may be produced in a court of law or subject to other legal proceedings may constitute a criminal offence. If an employee fails to comply with this policy and applicable laws and regulations, he or she will be subject to disciplinary action, which in extreme cases will include dismissal, and may be prosecuted criminally or civilly, with possible financial penalties and imprisonment.

## CORRECT USE OF INFORMATION AND COMMUNICATION SYSTEMS

### USE OUR COMPUTER AND COMMUNICATION SYSTEMS CORRECTLY AND APPROPRIATELY

To help you do your job, we provide e-mail, messaging, Internet access phones and other forms of communication. These tools help many of us to work more productively and efficiently. At the same time, it is everyone's responsibility to help maintain the confidentiality, integrity and availability of our information, technology and communications infrastructure.

It is strictly forbidden for anyone to use e-mail and Internet systems for any improper or illegal purpose, including the transmission of messages that could be considered disrespectful or offensive to other people, such as messages or jokes that could be interpreted as harassment. Furthermore, we stress the importance of being aware of the risks of cybercrime, including hacking and phishing. Therefore, each user is urged to take all precautions to protect Ar-TEX's information system and data integrity. If there is any doubt about an e-mail or cyber attack, please inform the IT department promptly so that prompt action can be taken to protect the Ar-TEX Group's information system.

Proper use of Ar-TEX Group e-mail and communication systems - When using our information, technology and communication infrastructure, please remember the following:

- These systems are intended to be used for business purposes. However, Ar-TEX Group realises the need for limited and occasional personal use of our communication systems, such as e-mail, Internet and telephone.
- Use common sense. If Ar-TEX Group becomes involved in a legal dispute or investigation, your communications may have to be handed over to a third party. Keep in mind that sometimes communications can be retrieved even after they have been deleted. Avoid making superficial, exaggerated or inaccurate statements that could be misunderstood or used against you or Ar-TEX Group in a legal proceeding. Before forwarding a message by clicking 'Send', think carefully about its content.
- Avoid sending, downloading or accessing inappropriate content or information that could be offensive, insulting, derogatory or harassing to other people, e.g. sexually explicit messages, jokes in questionable taste or racial or ethnic slurs.
- Do not forward internal communications or confidential material outside the Ar-TEX Group Unless you are authorised to do so.
- Comply with intellectual property laws. Downloading, duplicating or redistributing of copyrighted material, including music, films, images or software.

Behaviour contrary to those referred to above may be liable to disciplinary action under the workers' statute and the collective labour agreement for the category, also exposing it to legal action to protect the company's interests.

- Keep your user IDs, passwords and authentication devices secret (do not disclose them to third parties); and authentication devices;
- Be careful when opening files attached to e-mail messages, especially those that are not work-related or do not come from a known source. If in doubt, do not open the attachment and forward the e-mail to your IT department;
- Be careful when people outside the Ar-TEX Group ask you for information about customers or the company by e-mail or telephone.



#### REFERENCES

- European Data Protection Regulation (UE) 2016/679 (GDPR)
- Company regulations
- EN Regulation

The use of personal software on the computer in your office and changes to software provided by Ar-Tex Group are not permitted unless approved by your IT department. The use of peer-to-peer (P2P) software for sharing copyrighted material is prohibited.

- Do not use or access Ar-Tex Group information, technology and communications infrastructure beyond your level of authorisation. For further help, consult your manager or a Human Resources representative;
- Do not intentionally compromise or tamper with Ar-Tex Group's security controls;
- Immediately report any computer security breaches to your local security officer or IT department.

In some circumstances, your business may allow the use of smartphones or other personal devices. Even if you have your manager's approval to use a device that you own for purposes of storing or viewing company email and other data, your phone is still subject to the same security and data management procedures that apply to company-owned devices. This may include, but is not limited to, requiring you to use a password to lock your device when it is not in use and encrypting your data. The company shall have the right to access, delete or erase company data from this device in accordance with the relevant legislation. Further information regarding the use of personal devices for work-related tasks is available on our intranet.

Be careful when accessing and using social media sites such as Facebook, Instagram, Twitter and LinkedIn that allow user uploads of content. In some cases, this content may be malicious in nature, so use common sense when following links, accessing content and accepting friend or contact requests. Further information on the use of social media can be found in the social media guidelines on our intranet Privacy and Information of Ar-Tex Group - Messages that you send and receive via Ar-Tex Group's information, technology and communications infrastructure, including but not limited to email, the Internet and other forms of digital or printed communication may be the property of Ar-Tex Group. Do not assume or expect privacy when using information, technology and communications infrastructure owned or provided by Ar-Tex Group. Where permitted by applicable law, we reserve the right to monitor and record your use of information, technology and communications infrastructure owned or provided by Ar-Tex Group.

## CONFIDENTIAL INFORMATION

### MAINTAIN THE STRICTEST CONFIDENTIALITY ON NON-PUBLIC INFORMATION CONCERNING AR-TEX GROUP

As part of your job or position, you may become aware of or have access to non-public or privileged information about Ar-Tex Group's businesses, operations or customers. If the information is non-public, you must treat it as confidential. You must refrain from disclosing confidential information to anyone, including unauthorised individuals even if they are Ar-Tex Group employees, unless there is a legitimate "need to know" and you are authorised to do so. Inappropriate disclosure of confidential information could put us at a competitive disadvantage or harm or embarrass Ar-Tex Group or other employees.



## REFERENCES

- European Data Protection Regulation (UE) 2016/679 (GDPR)
- Company regulations
- EN Regulation

Examples of confidential information - Confidential information includes some of our most valuable assets.

Here are some examples:

- trade secrets;
- pricing policies and information;
- business or strategic operating plans and forecasts of future performance;
- non-public financial information about Ar-Tex Group or our customers, business partners and suppliers;
- studies, developments, plans or forecasts relating to new products, brands or marketing;
- customer data, including contact information, specifications and preferences;
- contracts and agreements, including terms such as expiration dates, exclusivity clauses and financial terms;
- legal information, including data or information covered by attorney-client privilege and lawyers;
- data that Ar-Tex Group has a legal or contractual obligation to protect (e.g., credit card data, medical records or personally identifiable information);
- lists of subscribers;
- lists of employees, customers, business partners and suppliers with or without associated contact information;
- computer software or programs;
- information about our information technology systems and infrastructure;
- merger, acquisition or divestment plans;
- human resources information, including salary/compensation, personnel records and/or payroll and benefits information;
- plans related to personnel or major management changes

Information about third parties - We treat confidential information about other organisations or persons, including our customers, business partners and suppliers, with great respect. If you become aware of confidential information about another organisation or person in the course of your work or as a result of your position, you are obliged to protect it in the same way as you would confidential information about Ar-Tex Group. The improper use or disclosure of confidential information about third parties by an employee may be detrimental to Ar-Tex Group and form the basis of legal proceedings against Ar-Tex Group and/or the employee responsible for the indiscretion.

## DATA PRIVACY

### COMPLY WITH CONFIDENTIALITY OBLIGATIONS AND DATA PROTECTION AND PRIVACY LAWS.

You comply with confidentiality obligations and data protection and privacy laws.

Many countries have data protection and privacy laws and regulations covering the collection, use, storage and transfer of information about individuals.

This area of the law is subject to rapid change, so you should consult with Ar-Tex Group's Data Protection and Privacy Officer if you have any questions about the appropriate methods of collection, use, retention and transfer of information about individuals, including our customers, business partners, suppliers, marketing contacts, employees, contractors, consultants and other individuals.

The collection, use, retention and transfer of information about individuals are activities that raise legitimate concerns for customers, regulators and the individuals themselves. Ar-Tex Group expects you to:

Comply with the Ar-Tex Group Privacy Guidelines:

- Collect, use, retain and transfer data and information about individuals in accordance with applicable data protection and privacy laws and regulations;
- Respects the rights of individuals in relation to their personal information;
- Please follow the Ar-Tex Group's Information Security Guide on the intranet, which provides instructions on how to protect our information, communication and technology infrastructure assets from breaches.



#### REFERENCES

- European Data Protection Regulation (UE) 2016/679 (GDPR)
- Company regulations
- EN Regulation

The improper use or disclosure of confidential and personal information may form the basis of civil or criminal prosecution as well as public censure.

If you are unsure whether specific legal requirements or Ar-Tex Group policies or guidelines are applicable to you and your work, or for information on how to apply them, please consult your manager or an Ar-Tex Group attorney and/or a compliance contact responsible for your business area. Failure to comply with applicable data protection and privacy laws and regulations can have serious adverse consequences for Ar-Tex Group and yourself. Further information, together with the Ar-Tex Group Privacy Guidelines, can be found on the intranet in the privacy department section.

## EXTERNAL RELATIONS

### AUTHORISATION TO SIGN CONTRACTS AND RELATED PROCEDURES

#### **DO NOT SIGN A CONTRACT OR AGREEMENT ON BEHALF OF AR-TEX GROUP UNLESS YOU ARE AUTHORISED TO DO SO.**

Contracts and agreements entered into by Ar-Tex Group govern our business relationships. As the laws and regulations governing contracts and agreements are numerous and complex, specific policies and procedures have been created and adopted to ensure that any contract or agreement entered into by and on behalf of the Ar-Tex Group is subject to an appropriate level of evaluation and approval.

Accordingly, if you enter into contracts or agreements on behalf of the Ar-Tex Group, you must obtain the appropriate authorisation, including a legal assessment where required by company policy, before entering into any contract or agreement.

You may not enter into unauthorised 'modifying agreements' with customers, suppliers or vendors. These are secret, unauthorised understandings in the form of letters, e-mails, faxes or verbal assurances that deviate from the standard terms and conditions of contracts. Modifying agreements may bind Ar-Tex Group to do something that the company cannot do, and may expose Ar-Tex Group to unwanted civil liability. Obviously, it is not possible to describe all types of separate unauthorised and secret agreements. However, we mention by way of example communications containing:

- Early exit' clauses, i.e. the possibility for a customer to terminate a contract before its natural expiry date;
- Guarantees or commitments that the customer will reach certain performance levels or milestones;
- Any statement that contradicts the contractual terms, especially with regard to payment terms;
- Commitments to provide products or services that Ar-Tex Group is unable or unwilling to provide or deliver; or Offers of free or discounted products or services.

Where relevant to its work and specific business operations, it is its responsibility to ensure that a formal contractual agreement is established between Ar-Tex Group and the customer. It is also your responsibility to ensure that there is full and accurate documentation of the contract, any related orders and the status of the customer (e.g., new, rather than existing) in the applications used to process the customer's accounts and transactions. Your specific business area is likely to have more detailed instructions and requirements on records and contract processing than described here.



#### REFERENCES

- Recommendations from the Council of Europe

CONDUCT AND CONTRIBUTIONS IN THE FIELD OF POLITICS AND CHARITIES  
**POLITICAL CONTRIBUTIONS MADE ON BEHALF OF AR-TEX GROUP ARE NOT PERMITTED.**  
**CONTRIBUTIONS TO CHARITIES MADE ON BEHALF OF AR-TEX GROUP MUST BE AUTHORISED.**

### **COOPERATION WITH CUSTOMERS AND THIRD PARTIES**

Political conduct and contributions - We support and respect your right to participate in political activities. However, no one at Ar-Tex Group may ask you to make donations to, support or oppose any political group or candidate.

Ar-Tex Group does not provide any support, direct or indirect, to any political party, candidate, group or religion, nor does it take sides in national or international conflicts or disputes. In complying with this policy, you must not identify the name of Ar-Tex Group (or any of its other activities) with any political party or group or with any side in such conflicts or disputes.

Also bear in mind that:

Employees will not be reimbursed for personal donations to groups or politicians, and remuneration will not be increased or otherwise changed as a result of such donations.

In some countries or states, laws and regulations may restrict or limit donations to political parties or groups by employees or their family members, particularly if the business unit does business with a governmental entity.

If you express political views in public, please make it clear that these are your personal views and do not necessarily reflect the views of the Ar-Tex Group.

Conduct in relation to charitable and voluntary organisations - We encourage employees to devote their free time and resources to charitable and non-profit organisations. However, if you are part of an organisation that intends to do business with Ar-Tex Group, or receive donations, goods or services from Ar-Tex Group, you must notify your manager and obtain appropriate authorisation from your business unit. Donations in kind, e.g. of equipment, must be authorised by Ar-Tex Group. Any donation of technology equipment must also be approved by your IT department.

## **APPLICATION OF PRINCIPLES**

Ar-Tex is committed to continuously developing a culture of ethics and compliance in order to prevent any misconduct. Every Ar-Tex employee is expected to adhere to and put Ar-Tex values into practice in our daily working life and to make every effort to ensure that our rules of conduct are respected by all. This mainly means following Ar-Tex procedures, but employees are also expected to cooperate, when and if necessary, in internal misconduct investigations. Conduct contrary to our Code is punishable by disciplinary action, including serious disciplinary action, in accordance with all applicable laws and procedures. Disciplinary action for violation of this Code is handled through Ar-Tex's normal disciplinary rules. In case of illegal activities or if Ar-Tex suspects that they may be illegal, Ar-Tex may involve the relevant authorities.

## **ACKNOWLEDGEMENT FORM**

I confirm that I have received and read the Ar-Tex Group Code of Conduct and Business Ethics and declare that I am aware of my obligations to comply with the principles, policies and values set out in this Code.

I acknowledge that my agreement to comply with this Code does not constitute a contract of employment.



### **REFERENCES**

- Recommendations from the Council of Europe

Site: Capriolo (BS)

Name: Luciano Vavassori

Signature:

