

## Anexo b

# CÓDIGO ÉTICO

### Resumen

1	PRÓLOGO.....	3
2	DESTINATARIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO .....	3
3	PRINCIPIOS GENERALES.....	4
	Cumplimiento de la legislación y la normativa .....	4
	Principios de equidad e imparcialidad .....	4
	Actividad empresarial y ética de los negocios.....	4
	Confidencialidad e privacidad .....	5
	Sistema de controles internos.....	5
4	NORMAS DE CONDUCTA .....	6
	1. Deberes y obligaciones de directores y ejecutivos .....	6
	2. Relaciones con empleados y colaboradores .....	6
	2.1 Empleados.....	6
	3. Relaciones con los proveedores.....	14
	3.1 El proceso de contratación.....	14
	3.2 Entrenimiento de negocios, aceptación y ofrecimiento de regalos, favores e invitaciones 14	
	4. Relaciones con la Administración Pública.....	14
	5. Relaciones con las partes a las que la ley atribuye actividades de control y auditoría (accionistas, órganos sociales y auditores).....	15
	6. Regalos y obsequios .....	15
	6.1 Regalos .....	15
	7. Conflicto de intereses.....	16
	8. Registros contables y estados financieros, folletos y documentos similares .....	16

9.	Protecciones corporativas.....	17
10.	Control interno - Supervisor - Consejo de Supervisión .....	17
11.	La prevención de los accidentes de trabajo y la protección de la higiene y la salud en el trabajo .....	18
12.	Lavado de capitales, terrorismo y subversión del orden democrático, delitos contra la persona - declaraciones falsas ante las autoridades judiciales.....	18
13.	Protección del medio ambiente.....	19
5	DISPOSICIONES DE APLICACIÓN Y FINALES.....	19
	Cumplimiento de los requisitos del Código Ético.....	19
	Actividades de información y formación.....	19
	Actividades de comunicación institucional.....	19
	Denuncias de infracción del Código .....	20
	Consecuencias de la infracción del Código.....	20

## **1 PRÓLOGO**

El presente Código Ético contiene los principios y valores que inspiran a EURAL GNUTTI S.p.A. y que pretende asegurar y seguir en todas las relaciones que subyacen a su actividad.

El código ético de EURAL GNUTTI S.p.A. se basa en:

- sentido de la responsabilidad:
  - basada en la corrección de las acciones, la transparencia y la continuidad de las relaciones hacia todos, clientes, accionistas, empleados y toda la comunidad, garantizadas mediante la necesaria atención a las normas y a las operaciones correctas, así como el diálogo y la claridad que son la base de unas relaciones duraderas y de la buena reputación;
- innovación:
  - entendida como la capacidad competitiva de adaptar los propios productos y servicios a las necesidades siempre cambiantes del mercado también a través de las oportunidades del desarrollo tecnológico para lograr la máxima eficiencia en los procesos de producción;
- el respeto de los derechos y la igualdad de oportunidades:
  - en pleno acuerdo con los principios fundamentales del ordenamiento jurídico italiano sobre la libertad de pensamiento y la igualdad de oportunidades, renunciando a toda forma de discriminación, externa e interna, distinta de las correctas y honestas exigencias de la legalidad en la consecución de su objeto social;
- tradición y conexión con el territorio:
  - convencida de que su historia empresarial, en su constante interacción con el territorio, en la huella dejada por las personalidades fundadoras y las posteriores, constituye un valioso patrimonio que debe mantenerse vivo y actual a través de una visión innovadora y abierta al cambio.

## **2 DESTINATARIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO**

El presente Código Ético (en adelante, el Código) se dirige a todos los niveles de la empresa, por lo que sus destinatarios son los directivos, los empleados y todos los colaboradores internos y externos de la empresa. También se dirige a todos aquellos que, directamente o indirectamente, inicien o mantengan relaciones con la empresa.

Los principios contenidos en este Código complementan las normas de conducta que cada Destinatario está obligado a observar, tanto en cumplimiento de las obligaciones generales de diligencia, equidad y lealtad, como en referencia a otros códigos que, en su caso, adopte

la Sociedad para regular aspectos particulares o adherirse a normas sectoriales de conducta.

La Empresa se compromete a difundir este Código a todos los Destinatarios a través de herramientas de comunicación adecuadas.

En particular, cada empleado debe conocer el código, contribuir activamente a su aplicación e informar de cualquier deficiencia.

### **3 PRINCIPIOS GENERALES**

#### ***Cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables***

EURAL GNUTTI S.p.A. se compromete a adoptar todas las medidas de prevención y control que considere oportunas para garantizar, en el ámbito de sus operaciones, el pleno cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes, las normas de supervisión y seguridad, las normas de autorregulación de la industria, las normas y reglamentos internos, en todos los contextos geográficos y en todos los niveles de toma de decisiones y ejecutivos.

Los Destinatarios, si bien ya cumplen debidamente la ley y la normativa vigente, están obligados a adecuar su actuación y conducta a los principios, objetivos y compromisos presentes en este Código.

#### ***Principios de equidad e imparcialidad***

EURAL GNUTTI S.p.A., en sus relaciones con el público en general, evita cualquier discriminación por razón de edad, sexo, estado de salud, nacionalidad, orientación política y creencias religiosas.

En el ejercicio de sus actividades profesionales, cada destinatario está obligado a comportarse conforme a los principios de equidad y honradez.

Las relaciones entre los destinatarios a todos los niveles también deben inspirarse en los mismos criterios.

#### ***Actividad empresarial y ética empresarial***

EURAL GNUTTI S.p.A., en el desarrollo de su actividad, persigue los objetivos de maximizar la rentabilidad y alcanzar la excelencia en los servicios prestados a los clientes, con el fin de mantener e incrementar el valor empresarial.

Los objetivos declarados se persiguen mediante la adopción de una lógica de eficacia y apertura al mercado, en el marco de una competencia leal con los demás operadores y del rechazo firme de cualquier comportamiento colusorio y/o abusivo en detrimento de los clientes y de los consumidores en general.

Las relaciones con los proveedores de bienes y servicios también se llevan a cabo de acuerdo con los cánones de eficiencia, equidad e imparcialidad.

EURAL GNUTTI S.p.A. se compromete también, en sus relaciones con la Administración Pública, a poner todas las cautelas y controles posibles para evitar que los Destinatarios persigan intereses ilícitos u obtengan ventajas indebidas o que, en cualquier caso, se encuentren en situaciones de conflicto de intereses, aunque sólo sea potencialmente perjudicial para sus perfiles de independencia.

### ***Confidencialidad y privacidad***

EURAL GNUTTI S.p.A. garantiza la confidencialidad de la información en su poder y se abstiene de recabar datos confidenciales, salvo en caso de autorización consciente por parte de los interesados y, en cualquier caso, siempre en cumplimiento de la normativa legal, asegurándose de que los Destinatarios utilicen la información confidencial adquirida exclusivamente para fines relacionados con el desempeño de sus funciones.

Toda la información obtenida por los destinatarios del Modelo, en relación con su relación laboral y de colaboración, es propiedad de la Empresa. Por información propiedad de la Empresa se entiende:

datos personales de destinatarios y terceros. Se considera "dato personal" toda información relativa a una persona física o jurídica, entidad o asociación, identificada o identificable, también indirectamente, por referencia a cualquier otra información, inclusive un número de identificación personal;

información confidencial. Se entiende por "información confidencial" toda información relativa a la Sociedad de carácter reservado que, de ser divulgada de forma no autorizada o involuntaria, podría causar perjuicios a la Sociedad. A título de ejemplo, se considera confidencial el conocimiento de un proyecto, una propuesta, una iniciativa, una negociación, un entendimiento, un compromiso, un acuerdo, un hecho o un acto, aunque sea futuro o incierto, perteneciente al ámbito de actividad de la Sociedad, que no sea de dominio público.

La Empresa garantiza, de conformidad con lo dispuesto en la ley (inclusive la de Privacidad), la confidencialidad de la información que obra en su poder y exige a todos los destinatarios que la utilicen para fines exclusivamente relacionados con el ejercicio de sus actividades profesionales.

La empresa se compromete a garantizar el respeto de la vida privada, en particular en lo que respecta a la información relativa a la esfera privada y a las opiniones de cada uno de sus empleados y, de forma más general, de las personas que interactúan con la empresa.

La Empresa respeta también los principios de igualdad de acceso y transparencia en la divulgación de información confidencial, en pleno cumplimiento de la ley y sin alterar el curso regular de los mercados.

### ***Sistema de control interno***

EURAL GNUTTI S.p.A. tiene como objetivo importante la difusión a todos los niveles de la cultura de control y la asunción de una mentalidad orientada al control.

La actitud hacia los controles debe juzgarse positivamente, teniendo en cuenta la contribución que aportan a la mejora de la eficacia.

Los controles internos se definen como todas las herramientas necesarias o útiles para dirigir, gestionar y verificar las actividades de la empresa con el fin de garantizar el cumplimiento de las leyes y los procedimientos de la empresa, proteger los activos de la empresa, gestionar eficazmente las actividades y proporcionar datos contables y financieros exactos y completos.

La aplicación de un sistema eficaz de controles internos debe ser, en cualquier caso, un compromiso a todos los niveles de la estructura organizativa; por consiguiente, todos los destinatarios, en el ámbito de sus funciones, deben aplicar también los controles que se les impongan, comunicando a las figuras competentes cualquier indicación de mejora.

## **4 REGLAMENTO DE CONDUCTA**

### **1. *Obligaciones y deberes de directores y ejecutivos***

Constituye implementación de la relación fiduciaria con los Consejeros y Directivos el desempeño, por parte de éstos, de su trabajo en pleno y total cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes, así como de las prescripciones contenidas en este Código y en otros códigos de conducta adoptados.

Los Administradores y Directivos de la Sociedad están obligados a desempeñar sus funciones ejerciendo sus respectivos cargos con conciencia y sentido de la responsabilidad, comprometiéndose, en particular, a conjugar en sus actividades la persecución de objetivos y el cumplimiento de los principios éticos de referencia para proteger los intereses de los accionistas, de los clientes y de la comunidad, así como a salvaguardar la reputación de la Sociedad y los principios de legalidad formal y material.

Además, los Consejeros deberán evitar situaciones de conflicto entre sus propios intereses y los de la Sociedad, estando obligados en todo caso a comunicar, en las formas previstas por la normativa vigente, la participación que pudieran tener, por cuenta propia o ajena, en determinadas operaciones de la Sociedad.

### **2. *Relaciones con los empleados y colaboradores***

#### **2.1 Empleados**

Los recursos humanos se consideran un elemento clave para la empresa.

La dedicación y profesionalidad de los empleados son valores y condiciones decisivas para la consecución de los objetivos sociales.

EURAL GNUTTI S.P.A apoya y respeta la protección de los derechos humanos tal y como se definen en la Declaración Universal de Derechos de la ONU firmada en París el 10 de diciembre de 1948.

EURAL GNUTTI S.p.A. se compromete, por tanto, a desarrollar las habilidades y competencias de cada empleado para que las actividades de las personas encuentren su plena expresión en la realización de su potencial.

En este sentido, ofrece a todos los empleados las mismas oportunidades de crecimiento profesional, garantizando que todos puedan disfrutar de un trato justo basado en criterios de mérito, sin discriminación alguna por motivos de sexo, edad, discapacidad, religión, nacionalidad u origen racial y opiniones políticas y sindicales.

A este respecto, "EURAL GNUTTI S.p.A." se compromete por garantizar que a todos sea asegurado:

- un entorno de trabajo adecuado y funcional para la actividad realizada;
- un contexto relacional franco, colaborativo y comunicativo, en el que se presta la atención necesaria a la calidad del trabajo en general, tanto a nivel horizontal como vertical;
- el reconocimiento y la valorización de las competencias y contribuciones de cada individuo a la consecución de los objetivos de la empresa,
- procesos de formación adaptados a las funciones y tareas de cada uno;
- una evaluación cuidadosa de las situaciones y condiciones de trabajo, para que de ellas se derive un compromiso físico y mental equilibrado;
- una voluntad constante por parte de "EURAL GNUTTI S.p.A." de escuchar a todos aquellos que se sientan objeto de actos o comportamientos contrarios a los principios enumerados anteriormente.

EURAL GNUTTI S.p.A., correlativamente, espera que sus empleados, a todos los niveles, cooperen en el mantenimiento de un clima de respeto mutuo por la dignidad, el honor y la reputación de cada persona de la empresa, en particular en lo que respecta a la dignidad personal, la intimidad y los derechos de la personalidad de cualquier individuo, tanto en las relaciones internas como externas. Cada destinatario trabaja con mujeres y hombres de diferentes nacionalidades, culturas, religiones, orientaciones sexuales y razas. No se tolera la discriminación, el acoso ni las ofensas sexuales, personales o de otro tipo.

En la gestión de las relaciones jerárquicas, la Empresa exige que la autoridad se ejerza con equidad, prohibiendo cualquier conducta que pueda atentar de algún modo contra la dignidad personal y la profesionalidad del empleado.

### *2.1.1 Prevención del trabajo infantil y forzoso*

"EURAL GNUTTI S.p.A. se compromete a cumplir con las leyes locales e internacionales que regulan la edad mínima para trabajar. Los jóvenes admitidos a trabajar se benefician de unas condiciones laborales adecuadas a su edad, ya que todos los trabajadores están protegidos frente a la explotación económica o cualquier trabajo que pueda perjudicar su

seguridad, salud, desarrollo físico, mental, moral o social o que pueda poner en peligro su educación.

"EURAL GNUTTI S.p.A. se compromete a respetar los derechos de los niños, como el derecho a la educación y el derecho a ser protegidos de la explotación y el abuso.

"EURAL GNUTTI S.p.A. lleva un registro de personal en el que se indica la fecha de nacimiento de cada trabajador.

"EURAL GNUTTI S.p.A. no utiliza mano de obra forzada, en régimen de servidumbre, o involuntaria (esclavitud moderna). También garantiza a sus empleados la posibilidad de abandonar libremente las zonas de trabajo al final de su turno. No se retiene ningún documento de identidad ni fianza a los empleados.

### *2.1.2 Política antidiscriminación*

"EURAL GNUTTI S.p.A." no permite ninguna forma de discriminación a los trabajadores por motivos de etnia, creencias religiosas, sexo, estado civil, estado de maternidad, edad, pensamiento político, nacionalidad y orientación sexual, garantizando la IGUALDAD de trato para todos. Las decisiones de personal se basan únicamente en la capacidad individual y laboral de cada trabajador.

"EURAL GNUTTI S.p.A.", al mismo tiempo, fomenta la integración, promoviendo el diálogo intercultural, la protección de los derechos de todas las minorías y de las personas débiles.

### *2.1.3 Política contra el acoso y los abusos*

EURAL GNUTTI S.p.A. considera inaceptable cualquier tipo de violencia, acoso o comportamiento indeseable que atente contra la dignidad de la persona hacia la que se dirigen estas actitudes, ya sea en el trabajo o fuera de él.

Con este fin, la empresa ha creado un Comité de Ética dedicado a supervisar estas cuestiones; este Comité está compuesto por el Director de Planta y personal de RRHH.

Por tanto, queda prohibida cualquier forma de acoso sexual o moral que haga referencia a la diversidad personal, cultural, política o religiosa.

A efectos del presente Código, se entiende por "acoso sexual" cualquier comportamiento no deseado de connotación sexual, o cualquier otro tipo de discriminación por razón de sexo, que atente contra la dignidad de mujeres y hombres en el entorno laboral, incluidas las actitudes físicas, verbales o no verbales. A título enunciativo y no limitativo, se considerarán actos de acoso sexual los siguientes comportamientos: las solicitudes implícitas o explícitas de servicios sexuales ofensivos o inoportunos; el contacto físico no deseado e inapropiado; la apreciación verbal del cuerpo o los comentarios sobre la sexualidad o la orientación sexual; la publicación o exhibición de material pornográfico en el entorno de trabajo, incluso en formato electrónico; las promesas implícitas o explícitas de empleo, beneficios, ventajas y privilegios a cambio de servicios sexuales; las amenazas o represalias tras el rechazo de servicios sexuales.

De conformidad con el presente Código, el "acoso moral" se define como cualquier comportamiento hostil, física o psicológicamente persecutorio, prolongado y sistemático, que pueda crear un entorno perjudicial para la integridad psicológica y física de una persona. A título ilustrativo y no limitativo, se considerarán actos de acoso moral los siguientes comportamientos: los comportamientos dirigidos a dañar la imagen y la autoestima de una persona, como la intimidación, la difamación, los insultos, la difusión de información confidencial, las insinuaciones sobre problemas psicológicos o físicos o los comportamientos relativos a la esfera privada de la persona; los comportamientos dirigidos a dañar la profesionalidad de una persona, como la descalificación/el descenso de categoría injustificados, no motivados y/o no solicitados de un miembro del personal; los comportamientos dirigidos a marginar o aislar a una persona; las limitaciones del derecho a expresarse. También constituyen acoso moral las discriminaciones basadas en el sexo, la etnia, las creencias religiosas verdaderas o supuestas, así como cualquier discriminación basada en el origen, el sexo, la discapacidad, la situación familiar, el embarazo, la salud, la orientación sexual, la edad, las opiniones políticas o filosóficas, las actividades sindicales, la nación o la religión.

Los empleados de EURAL GNUTTI S.p.A. deben, por tanto:

- defender y promover nuestros compromisos con un entorno de trabajo libre de toda forma de acoso o discriminación, tanto internamente como con terceros con los que tengamos contactos profesionales;
- Tratar a los compañeros de trabajo y a los colaboradores de otras empresas de la misma manera que a uno le gustaría ser tratado;
- velar por que se mantenga y fomente una cultura de respeto mutuo;
- asegurarse de que todo el mundo se sienta aceptado;
- poner fin a todo comportamiento que se denuncie como inadecuado.

Todos los empleados y colaboradores deberán comportarse individualmente y/o en grupo y cooperar de forma que se favorezca el establecimiento de relaciones marcadas por el respeto, la equidad y la transparencia en las relaciones interpersonales y laborales.

La instigación y la complicidad se considerarán equivalentes a la comisión del acto, al igual que la falta de supervisión para detectar y denunciar las infracciones cometidas por los subordinados.

El hecho de que los empleados no comuniquen a la empresa una conducta contraria a estas normas, o lo hagan por omisión, también se considerará equivalente a la comisión del acto.

Las infracciones de estas normas que se denuncien se verificarán con prontitud y se tratarán, en consonancia con los intereses de la empresa y sus obligaciones legales, de forma confidencial.

Si un empleado o un grupo de empleados tiene conocimiento de una conducta que pueda constituir una infracción de este reglamento, deberá informar inmediatamente a la Empresa por correo electrónico a la dirección

## **segnalazioni.odv.ural@gmail.com**

o por correo directamente a la sede de Rovato, Via Sant'Andrea nº 3, a la atención del Comité de Ética.

El correo electrónico es recibido por consultores externos especializados que protegerán la confidencialidad del informador durante toda la tramitación y lo remitirán al Comité, que evaluará el informe.

El personal responsable actuará de forma que garantice a los denunciantes contra cualquier forma de represalia, discriminación o penalización, asegurando también la confidencialidad de su identidad, sin perjuicio de las obligaciones legales y de la protección de los derechos de las personas acusadas injustamente y/o de mala fe.

Cada denuncia se verificará, también recabando información de los compañeros de la persona afectada por la conducta en cuestión o de otros empleados con conocimiento de los hechos, a fin de confirmar la validez de la denuncia. En caso necesario, el titular acordará inmediatamente con la Dirección y/o Recursos Humanos medidas para poner fin a las conductas contrarias a estas normas. Los empleados deberán cooperar en la investigación de las presuntas infracciones.

Si, como resultado de la investigación mencionada, es necesario adoptar medidas correctoras, la Empresa decidirá qué medidas tomar.

Asimismo, la Empresa podrá adoptar medidas disciplinarias y legales, en su caso, también con el fin de evitar la repetición de la conducta. La responsabilidad disciplinaria que se derive y las medidas previstas con referencia a dicha responsabilidad se aplicarán contra quienes perpetren, o autoricen, o instiguen, o faciliten la perpetración de acoso, pero también contra aquellas personas responsables de la falta de supervisión y control adecuados, o que se nieguen injustificadamente a cooperar en la investigación de infracciones, así como contra aquellas personas que perpetren o autoricen actos y/o conductas de represalia contra uno o más empleados que hayan denunciado una infracción normativa.

La misma responsabilidad disciplinaria incumbe a quien, a sabiendas, denuncie los actos y/o conductas anteriormente descritas que luego resulten inexistentes, con el fin de obtener ventajas de cualquier tipo. Para la comprobación de las conductas prohibidas y de la responsabilidad individual antes descrita, así como para la determinación de las sanciones disciplinarias aplicables, se valorará también la conducta de la víctima y su posible corresponsabilidad, si con acciones u omisiones ha contribuido mínimamente a la realización de la conducta ilícita.

La violación de las normas establecidas en esta sección del Código Ético dará lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias. Estas sanciones, en función de la gravedad de los hechos, también podrán dar lugar al despido por causa justificada. Cuando sea posible y eficaz para eliminar la conducta y sus efectos, a efectos de mantenimiento del empleo, la empresa podrá adoptar la medida de traslado.

La empresa se reserva el derecho a reclamar daños y perjuicios en caso de incumplimiento de estas normas.

#### *.2.1.4 Libertad de opinión, de asociación y de negociación colectiva*

"EURAL GNUTTI S.p.A. respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

"EURAL GNUTTI S.p.A. respeta todas las opiniones democráticas; no realiza contribuciones financieras a partidos o fuerzas políticas.

#### *2.1.5 Horario laboral*

"EURAL GNUTTI S.p.A. garantiza a cada trabajador el respeto del número de horas previsto por el contrato nacional para la categoría. Las horas extraordinarias, cuando son necesarias, se compensan adecuadamente.

"EURAL GNUTTI S.p.A. garantiza el cumplimiento de todas las leyes y normativas locales, nacionales y sectoriales relativas a la jornada laboral.

En cumplimiento de los Convenios 98 de la OIT, así como L. 300/70, L. 196/97, L. 264/58, L. 409/98, se garantiza a todos los trabajadores al menos un día libre de cada siete.

También se garantiza a todos los trabajadores la "hora europea", con al menos 11 horas de descanso entre turnos.

#### *2.1.6 Tareas y obligaciones del personal - conocimiento de la normativa.*

EURAL GNUTTI S.p.A. considera componente esencial de la relación fiduciaria con sus empleados el conocimiento y la aplicación de las disciplinas que regulan la actividad específica de la Empresa, el cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes, así como de las disposiciones contenidas en el presente Código o en los Códigos de Conducta adicionales adoptados.

Para ello, "EURAL GNUTTI S.p.A." ofrece a sus empleados cursos de formación y actualización adecuados para alcanzar un grado de conocimientos y profesionalidad apropiados al desempeño de las tareas asignadas, potenciando con el tiempo las aptitudes y habilidades de cada individuo.

#### *2.1.7 Deberes y obligaciones del personal - uso de los activos de la empresa.*

EURAL GNUTTI S.p.A. está dotada de activos materiales e inmateriales como ordenadores, impresoras, equipos, automóviles, programas informáticos, conocimientos técnicos relativos a la producción, desarrollo y comercialización de productos y servicios, planes empresariales, estratégicos, comerciales y económico-financieros, etc.

La protección y conservación de estos activos es un valor fundamental para salvaguardar los intereses de las empresas.

Por lo tanto, el uso de estos bienes por parte de los empleados debe ser funcional y exclusivo para el desempeño de las actividades de la empresa y para los fines autorizados por los departamentos de la empresa correspondientes.

Debe ser responsabilidad del personal, en el ejercicio de sus funciones, tratar y utilizar dichos bienes con el máximo cuidado y confidencialidad, evitando e impidiendo su uso indebido o fraudulento, incluso por terceros.

En particular:

- el ordenador personal, ya sea fijo o móvil, y los programas y aplicaciones relacionados son herramientas de trabajo; por lo tanto, estas herramientas deben conservarse de forma adecuada, siguiendo escrupulosamente las instrucciones contenidas en la normativa de la empresa emitida sobre el uso de las herramientas de información y las medidas de seguridad relacionadas;
- en cuanto al uso de Internet, normalmente se permite la navegación por sitios relacionados con el desempeño de la actividad laboral, mientras que no se permite la descarga de software sin autorización previa de la dirección; tampoco se permite la participación en foros o líneas de chat, salvo por motivos relacionados con las funciones asignadas y, en cualquier caso, autorizados previamente;
- El buzón de correo electrónico asignado a los empleados es también una herramienta de trabajo; por lo tanto, no está permitido utilizarlo por motivos que no estén relacionados con el desempeño de las funciones asignadas y, en particular, está prohibido enviar o almacenar mensajes de carácter insultante o de naturaleza sexual;
- no está permitida la instalación y/o reproducción de software, cintas magnetofónicas, libros y otros materiales protegidos por la ley, salvo autorización expresa previa; de hecho, dicha actividad, además de considerarse un uso indebido de los recursos informáticos de la empresa, también expone a quienes la realizan al riesgo de responsabilidad civil y penal.

### *2.1.8 Deberes y obligaciones del personal - lealtad y confidencialidad*

El personal de "EURAL GNUTTI S.p.A." está obligado a desempeñar su trabajo con diligencia, competencia y lealtad, invirtiendo adecuadamente sus recursos y su tiempo en el desempeño de sus actividades.

También en relación con lo dispuesto en el artículo 2105 del Código Civil (*los trabajadores por cuenta ajena no deben realizar negocios, por cuenta propia o ajena, en competencia con el empresario, ni divulgar informaciones relativas a la organización y a los métodos de producción de la empresa o hacer uso de ellas de forma que puedan perjudicarla*), se deduce que todo trabajador por cuenta ajena tiene prohibido entablar relaciones laborales subordinadas con terceros sin autorización previa de la empresa para la que trabaja o realizar actividades que sean de algún modo contrarias a los intereses de la empresa.

Dado que las actividades desarrolladas en el seno de la empresa requieren constantemente la adquisición, el almacenamiento, el tratamiento, la comunicación y la difusión de noticias, documentos y otros datos relativos a operaciones bancarias, procedimientos, conocimientos técnicos, etc., cada empleado está obligado, en consecuencia, a garantizar la confidencialidad exigida por las circunstancias para cada información de la que tenga conocimiento en el ejercicio de su trabajo.

Los archivos, tanto informativos como en papel, (las llamadas "bases de datos") pueden contener, entre otras cosas, datos personales protegidos por la legislación sobre privacidad, datos que no pueden divulgarse externamente debido a acuerdos negociados, y datos cuya divulgación inadecuada o inoportuna podría perjudicar los intereses de la empresa.

EURAL GNUTTI S.p.A. se compromete, por tanto, a proteger la información relativa a sus empleados, clientes y terceros en general y a evitar cualquier uso indebido de la misma y, en el tratamiento de los datos, el personal deberá respetar escrupulosamente las normas dictadas y difundidas por la Empresa.

#### *2.1.9 Tareas y obligaciones del personal - informes y documentación*

Cada empleado está obligado a colaborar para asegurar la correcta comunicación de cada acto de gestión y a conservar la documentación acreditativa de la actividad realizada, según criterios adecuados para asegurar su fácil recuperación.

Todo ello con el fin de preservar la fiabilidad de las comunicaciones corporativas, salvaguardar la correcta y veraz representación de los resultados económicos, patrimoniales y financieros y garantizar que el conjunto de actividades desarrolladas sea coherente con la estructura organizativa y el sistema interno de delegación de competencias, así como conforme con las leyes, reglamentos y normas de supervisión.

#### *2.1.10 Relaciones comerciales y promocionales*

En las relaciones y tratos comerciales o promocionales, el personal debe comportarse con la máxima transparencia, claridad, corrección, eficacia, equidad y respeto a la ley.

Por lo tanto, están prohibidas las prácticas y comportamientos ilegales y colusorios, los pagos ilícitos, los intentos de soborno y el favoritismo.

La información que difunda la Sociedad será completa, transparente, comprensible y exacta, de forma que permita a terceros tomar decisiones informadas sobre sus relaciones con ella.

EURAL GNUTTI S.p.A. considera correcto mantener relaciones comerciales con proveedores, socios y consultores que adopten y demuestren principios coherentes de equidad en su ética profesional.

#### *2.1.11 Deberes de los colaboradores externos*

Las mismas obligaciones de equidad, buena fe y respeto a las leyes y reglamentos vigentes deben regir la conducta de todos los colaboradores externos, a los que, en función de los procedimientos existentes y del tipo de actividad requerida, las funciones corporativas

competentes podrán solicitar que suscriban las disposiciones contenidas en el presente Código.

### **3. Relaciones con los proveedores**

#### 3.1 El proceso de contratación

Los procesos de compra se caracterizan por la búsqueda de la máxima ventaja competitiva operando con criterios de equidad, corrección e imparcialidad hacia los proveedores potenciales, de forma que no se impida a ninguno de ellos, en posesión de los requisitos, competir por los contratos.

La selección de proveedores y la determinación de las condiciones de compra se basan en criterios objetivos y documentables que tienen en cuenta el precio, la capacidad de prestar y garantizar servicios de un nivel adecuado en el momento oportuno, y también la honradez e integridad del proveedor.

#### 3.2 Entretenimiento empresarial, aceptación y ofrecimiento de regalos, favores e invitaciones.

En las relaciones con terceros, está prohibido corresponder, ofrecer, solicitar o pedir pagos de dinero o beneficios materiales de cualquier tipo y entidad que no sean los debidos a la Empresa.

Los actos de cortesía comercial, como regalos o formas de hospitalidad, están permitidos cuando son de valor modesto y en cualquier caso tales que no comprometan la integridad o reputación de una de las partes y no puedan interpretarse como dirigidos a adquirir ventajas indebidas.

La aceptación ocasional de regalos e invitaciones puede estar permitida si tiene como único objetivo desarrollar las relaciones comerciales o promover los intereses comerciales de la empresa y no es excesiva en relación con los usos comerciales.

Los empleados que reciban regalos o tratos de favor que no sean directamente atribuibles a las relaciones normales de cortesía deberán informar a su superior y devolver los regalos con una carta en la que se explique la línea de conducta de la empresa, o destinarlos a organizaciones benéficas.

### **4. Relaciones con la Administración Pública**

Las relaciones que "EURAL GNUTTI S.p.A." mantenga con la Administración Pública deberán inspirarse en el más estricto cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y en ningún caso podrán comprometer la integridad y reputación de la Empresa.

La asunción de compromisos y la gestión de las relaciones de cualquier tipo con la Administración Pública, funcionarios públicos o responsables de un servicio público, están reservadas exclusivamente a las funciones corporativas a su cargo y al personal autorizado, y deben ejercerse de forma transparente, rigurosa y coherente, evitando actitudes de las

que puedan inferirse intentos de influir indebida y/o indebidamente en sus actividades y decisiones.

En particular, el personal, consultores y colaboradores que, por razón de sus funciones, mantengan o deban mantener contactos o relaciones con la Administración Pública, no deberán, con el fin de obtener un trato de favor para la Empresa, ofrecer, prometer o pagar dinero, regalos, consultorías, nombramientos profesionales a directivos, funcionarios o empleados de la Administración Pública o a sus familiares, ni examinar o proponer oportunidades de empleo y/o negocio que puedan beneficiar a empleados de la Administración Pública.

En caso de solicitud explícita o implícita por parte de un funcionario o empleado de la Administración Pública de alguno de los beneficios mencionados, deberá suspender inmediatamente toda relación e informar a su superior; en caso de recurrir a un consultor para que lo represente en las relaciones con la Administración Pública, deberá prever que al consultor y a sus colaboradores se les apliquen las mismas directivas válidas para los empleados de la entidad.

Similares principios deben inspirar las relaciones con las Autoridades de Control y con las Autoridades Judiciales, frente a las cuales todo acto o conducta de los Destinatarios de este Código debe estar marcado por criterios de transparencia, integridad y oportunidad; debiendo prestarse por parte de los mismos la máxima colaboración a fin de evitar cualquier comportamiento obstruccionista y quedando prohibido ocultar información o aportar documentación falsa o que certifique cosas no ciertas o, en cualquier caso, impedir o dificultar la realización de las actuaciones de control o inspección.

### ***5. Relaciones con las partes a las que la ley asigna actividades de control y auditoría (accionistas, órganos corporativos y auditores).***

Las relaciones con las partes a las que la ley atribuye actividades de control y auditoría (accionistas, órganos sociales y auditores) también deben caracterizarse por los principios de integridad, puntualidad, equidad y transparencia; debe prestárseles la máxima cooperación para evitar cualquier comportamiento obstruccionista; también está prohibido ocultar información o facilitar documentos falsos o que certifiquen cosas no ciertas o, en cualquier caso, impedir o dificultar la realización de actividades de control o auditoría por dichas partes.

### ***6. Regalos y obsequios***

#### **6.1 Regalos**

En el desarrollo de las relaciones comerciales ordinarias, los obsequios están destinados únicamente a promover la imagen de "EURAL GNUTTI S.p.A." y en ningún caso pueden interpretarse como una extralimitación de las prácticas comerciales normales o de cortesía, o como un medio utilizado para obtener un trato de favor en el desarrollo de cualquier práctica y/o actividad relacionada con la Empresa.

En cualquier caso, "EURAL GNUTTI S.p.A." opera a través de procedimientos promocionales supervisados por las Funciones competentes y se abstiene de conductas y

prácticas no permitidas por la ley, las prácticas comerciales y los códigos éticos, si se conocen, de las empresas y organismos, incluidos los organismos públicos, con los que mantiene relaciones.

#### **6.1.1 Funciones específicas del personal**

Cada empleado de "EURAL GNUTTI S.p.A." debe abstenerse de aceptar regalos o gratificaciones que superen el valor modesto o en cualquier caso las prácticas normales de cortesía, así como de aceptar para sí mismo o para otros cualquier otra oferta de beneficio o utilidad fuera de las relaciones comerciales ordinarias y en cualquier caso dirigidas a comprometer su independencia de juicio y corrección operativa.

Los empleados que reciban regalos o beneficios que no entren dentro de los casos permitidos están obligados a informar a su superior para las evaluaciones oportunas y, en su caso, hacer que se notifique al remitente la política de EURAL GNUTTI S.p.A. al respecto.

### **7. Conflicto de intereses**

Cualquier decisión relativa a la política comercial de la empresa (contratos de suministro, asociaciones, etc.) debe tomarse teniendo en cuenta los intereses de la empresa, debe basarse en evaluaciones comerciales sólidas y no estar dictada por intereses o beneficios personales, ya sean directos o indirectos.

A la luz de lo anterior, situaciones como las siguientes, a título meramente de ejemplo, deben evaluarse cuidadosamente:

- entablar relaciones o entablar negociaciones comerciales con partes que empleen o estén bajo el control de familiares o amigos habituales;
- posean, directa o indirectamente, participaciones no meramente simbólicas en empresas que operen o pretendan operar en el mismo segmento de mercado;
- prestar sus servicios a terceros, salvo autorización previa de la empresa, o realizar actividades de cualquier modo contrarias a los intereses de la empresa o incompatibles con las funciones oficiales.

Cualquier situación que pueda constituir o dar lugar a un conflicto de intereses debe comunicarse sin demora al superior jerárquico para que proceda a la evaluación y orientación oportunas.

Los empleados tampoco están autorizados a aceptar dinero u otros favores de terceros a cambio de asesoramiento o servicios prestados en el marco de su relación con la empresa.

### **8. Registros contables y estados financieros, folletos y documentos similares**

EURAL GNUTTI S.p.A. cumple las leyes y reglamentos aplicables a la elaboración de los estados financieros y de todo tipo de documentación administrativo-contable obligatoria, así como de los folletos obligatorios.

La contabilidad se basa en principios contables generalmente aceptados; estados financieros anuales e informes semestrales.

La información y los datos corporativos facilitados a terceros y los registros contables de los actos de gestión deben garantizar la veracidad, la transparencia, la claridad, la exactitud y la exhaustividad.

Todos los destinatarios están obligados a prestar la máxima colaboración para que los hechos de la gestión queden correcta y puntualmente representados en la contabilidad de la empresa, con el fin de facilitar a los accionistas y a terceros una información veraz y correcta sobre la situación económica, patrimonial y financiera.

Debe conservarse la documentación justificativa adecuada para cada asiento contable que refleje una operación societaria.

Esta documentación debe permitir identificar el motivo de la operación que generó el reconocimiento y la autorización correspondiente.

La documentación justificativa debe ser fácilmente recuperable y archivarla con arreglo a criterios adecuados que permitan su fácil consulta por los órganos de control internos y externos.

## **9. Protecciones corporativas**

EURAL GNUTTI S.p.A. desarrolla su actividad respetando escrupulosamente la ley y los reglamentos societarios con el fin de salvaguardar el patrimonio social, la capacidad financiera de la empresa y la protección de los acreedores, la corrección y la libertad en la formación de la voluntad de los accionistas.

## **10. Control interno - Supervisor - Consejo de Supervisión**

El Consejo de Administración es responsable de definir las directrices del sistema de control interno, entendido como un conjunto de procesos destinados a supervisar la eficacia de las operaciones de la empresa, la fiabilidad de la información financiera, el cumplimiento de las leyes y reglamentos y la salvaguarda de los activos de la empresa.

El Consejo de Administración se ocupa de la prevención y gestión de los riesgos típicos de la empresa y comprueba periódicamente la adecuación del sistema. Para ello, cuenta con la cooperación de todas las funciones corporativas pertinentes y del órgano de supervisión.

El Consejero Delegado es responsable de identificar los riesgos típicos de la empresa, en relación con las características de su actividad y el sector en el que opera, y de aplicar, mediante el diseño y el seguimiento del sistema de control interno, las directrices establecidas por el Consejo de Administración.

No ejercen directamente la función de control interno, que se encomienda a cada función corporativa, pero informan periódicamente al Consejo de Administración y le rinden cuentas de sus actividades al menos cada seis meses.

Un deber similar de información incumbe en cualquier caso a cada función corporativa relevante y al Consejo de Supervisión.

El Consejo de Supervisión es colegiado y está compuesto por tres miembros con las competencias necesarias. Un miembro puede ser también una persona interna que ocupe en cualquier caso un alto cargo en la organización de la empresa.

### **11. La prevención de accidentes laborales y la protección de la higiene y la salud en el trabajo**

EURAL GNUTTI S.p.A." desarrolla sus actividades en el pleno respeto de las normas para la prevención de los accidentes de trabajo y la protección de la higiene, la salud y la seguridad en el trabajo. Para aplicar lo anterior de la mejor manera posible, la empresa ha previsto el nombramiento de responsables de los centros de producción, con atribución de los relativos poderes y adecuada capacidad de gasto autónomo.

La empresa aplica todas las medidas necesarias para proteger la salud y la integridad física de sus empleados, adoptando modelos de organización empresarial basados en la mejora constante de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

La Empresa cumple constantemente la normativa vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Cada Destinatario está obligado a prestar la máxima atención en el desempeño de sus actividades, observando estrictamente todas las medidas, procedimientos y disposiciones de seguridad y prevención con el fin de evitar cualquier posible riesgo para sí mismo y para las demás personas presentes en el lugar de trabajo, con referencia al Decreto Legislativo nº 81 de 9 de abril de 2008 sobre la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y cualquier otra ley aplicable a la Empresa. Todos los destinatarios deberán cumplir las instrucciones y directrices proporcionadas por las personas en las que la Empresa haya delegado el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad.

Para aplicar su política de seguridad en el lugar de trabajo, la empresa imparte formación continua y sensibiliza a todo el personal en materia de seguridad.

### **12. Lavado de capitales, terrorismo y subversión del orden democrático, delitos contra la persona - declaraciones falsas ante las autoridades judiciales.**

EURAL GNUTTI S.p.A. desarrolla su actividad en el pleno respeto de la normativa contra los delitos de lavado de capitales, terrorismo y subversión del orden democrático, contra la persona (*trata de personas - pornografía infantil*) y falsas declaraciones a las autoridades judiciales y de las disposiciones emanadas por la autoridad competente, comprometiéndose a tal fin a rechazar la realización de operaciones sospechosas en términos de lealtad y transparencia.

EURAL GNUTTI S.p.A. se compromete, por tanto, a comprobar previamente la información disponible sobre sus contrapartes comerciales, proveedores, socios y asesores, con el fin de cerciorarse de la respetabilidad y legitimidad de sus actividades antes de establecer relaciones comerciales con ellos, así como a operar de manera que se evite cualquier implicación en operaciones que pudieran, incluso potencialmente, favorecer los delitos

mencionados, manteniendo relaciones, directa o indirectamente, con personas vinculadas a organizaciones criminales y/o que operen más allá de los límites de la legalidad.

### **13. Protección del medio ambiente**

EURAL GNUTTI S.p.A. lleva a cabo su actividad respetando al máximo las normas de protección del medio ambiente, tanto en relación con los procesos de producción como con la eliminación de los residuos de transformación.

La empresa hace todo lo posible en términos organizativos, operativos y tecnológicos para mejorar continuamente su sistema de gestión medioambiental y energética, prevenir la contaminación del suelo, del agua y del aire y optimizar la energía, reducir las emisiones y el impacto medioambiental.

La empresa quiere contribuir a la protección del medio ambiente reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero y fomentando las prácticas de economía circular.

En cuanto a los proveedores, EURAL GNUTTI S.p.A. aplica prácticas de contratación sostenibles y califica a sus proveedores valorando la posesión de certificaciones medioambientales o la demostración del cumplimiento de principios y prácticas equivalentes.

El trabajo dentro de la empresa se confía al departamento correspondiente, que cuenta con el apoyo de consultores externos.

## **5 DISPOSICIONES DE APLICACIÓN Y FINALES**

### ***Cumplimiento de los requisitos del Código Ético***

El presente Código se pone a disposición de los miembros de los Órganos Sociales y de todos los empleados a través de formas adecuadas de difusión, y cada destinatario está obligado a tomar conocimiento de este mismo.

Las Funciones competentes podrán exigir formas especiales de adhesión al Código también a los colaboradores externos (agentes, consultores, apoderados y cualquier otra persona que pueda actuar en nombre y por cuenta de la Empresa), estableciendo cláusulas específicas en los contratos correspondientes.

### ***Actividades de información y formación***

Las disposiciones contenidas en el presente Código Ético, además de ser puestas en conocimiento de todo el personal, serán objeto, tanto en su conjunto como en lo que respecta a secciones específicas de profundización, de iniciativas periódicas de información y formación.

### ***Actividades de comunicación institucional***

Los principios y los valores éticos en los que se basa toda acción y relación atribuible a "EURAL GNUTTI S.p.A." son objeto de formas adecuadas de comunicación institucional,

según los medios y los procedimientos considerados más apropiados por las funciones corporativas competentes.

### ***Informes sobre infracciones del Código***

Cualquier infracción de los principios y disposiciones contenidos en el presente Código Ético por parte de los empleados, colaboradores y miembros de los Órganos Sociales deberá ser comunicada sin demora al Consejo de Supervisión.

Además, si las Personas tuvieran conocimiento, también a través de terceros, de situaciones ilícitas o éticamente incorrectas o potencialmente ilícitas o incorrectas, deberán informar sin demora al Órgano de Vigilancia; las denuncias podrán realizarse por escrito, oralmente, electrónicamente, y deberán ser recogidas y archivadas por el Órgano de Vigilancia.

Los informes pueden enviarse a la dirección de correo electrónico específica o por correo directamente a los locales de la empresa, a la atención del Consejo de Supervisión.

La dirección de correo electrónico es: **[segnalazioni.odv.eural@gmail.com](mailto:segnalazioni.odv.eural@gmail.com)**

El correo electrónico lo reciben ÚNICAMENTE los miembros del Consejo De Supervisión, que protegerán la confidencialidad del denunciante durante todo el procedimiento de verificación del informe.

El CDS actuará de forma que garantice a los denunciantes contra cualquier forma de represalia, discriminación o penalización, asegurando también la confidencialidad de su identidad, sin perjuicio de las obligaciones legales y de la protección de los derechos de las personas acusadas injustamente y/o de mala fe.

Todas las denuncias serán verificadas sin demora por el propio CDS, que, en caso de comprobarse una infracción del Código Ético, lo notificará al propietario de la empresa implicada.

El incumplimiento de este deber de información es sancionable por el propio CDS.

Las denuncias de infracciones sólo se tendrán en cuenta si contienen información suficiente para identificar a los sujetos, incluido el denunciante, los términos de la infracción y aceptan una investigación adecuada por parte de las estructuras competentes.

Para completar, cabe señalar que la Empresa ha implantado un procedimiento específico para la gestión de las denuncias de irregularidades en plena conformidad con el Reglamento nº 24/2023, en el que se prevén los canales de comunicación y las tareas relacionadas con la gestión de las denuncias de irregularidades; para más detalles, consulte la versión más actualizada del propio procedimiento.

### ***Consecuencias de infringir el Código***

El incumplimiento de las directrices contenidas en este documento puede perjudicar gravemente a la empresa, tanto en términos patrimoniales como de imagen.

Para los empleados, cualquier violación comprobada del Código conllevará la adopción de medidas disciplinarias proporcionadas a la gravedad y/o reincidencia de la falta y/o al grado de culpabilidad de conformidad con y a los efectos de las disposiciones del Código Civil, las CCNL específicas para la categoría, sin perjuicio de la reserva ulterior de indemnización si de dichas violaciones se derivan perjuicios concretos para la Empresa.

En el caso de los Directivos, las infracciones constatadas del presente Código podrán dar lugar a la aplicación de las medidas y recursos que se consideren -en relación con la gravedad de la infracción, su posible repetición y, en particular, en consideración del vínculo fiduciario que caracteriza la relación entre la Empresa y el Directivo- más apropiados en cumplimiento de lo dispuesto en la ley y en el contrato que rige la materia, sin perjuicio del derecho ulterior a indemnización en caso de que dichas infracciones causen un perjuicio concreto a la Empresa.

Para los miembros de los Órganos Sociales, la infracción comprobada de las normas del presente Código podrá constituir justa causa para que el Consejo de Administración proponga a la Junta General la revocación de su mandato con efecto inmediato.

Para los colaboradores externos (agentes, consultores, proveedores, apoderados y cualquier otra persona que pueda actuar en nombre y por cuenta de la Sociedad), los incumplimientos comprobados del presente Código podrán dar lugar a la rescisión del contrato existente, sin perjuicio de la reserva ulterior de indemnización si de dichos incumplimientos se derivan perjuicios concretos para la Sociedad.

En caso de que la infracción constatada contra los Destinatarios constituya también un incumplimiento del modelo organizativo adoptado por la Sociedad en virtud del Decreto Legislativo nº 231/2001 y de sus sucesivas adiciones y/o modificaciones, la sanción se aplicará de conformidad con lo dispuesto en el propio modelo organizativo.

EURAL GNUTTI S.p.A., con el fin de proteger su imagen, se reserva el derecho de denunciar los delitos perseguibles de oficio y los perseguibles por reclamación de parte perjudicada, de defenderse en los procedimientos penales en los que sea perseguida o acusada por delitos cometidos por los Destinatarios en violación del presente Código, alegando su responsabilidad real.

EURAL GNUTTI S.p.A. se reserva además el derecho de defenderse de las reclamaciones por daños y perjuicios, interpuestas contra ella por delitos civiles efectivamente cometidos por empleados, consultores y/o colaboradores en violación del presente Código, alegando las responsabilidades reales y de emprender acciones por daños y perjuicios contra aquellos destinatarios que, en violación de las disposiciones del presente Código hayan expuesto a la empresa a sanciones, procedimientos, sentencias penales, civiles, administrativas, también conjuntamente con los autores, daños a su imagen.

Rovato, 04 de junio de 2024

EURAL GNUTTI S.p.A.

p. El Consejo de Administración



## Estado de revisión del documento

Rev.	Descripción de la modificación	Fecha
02	<i>Revisión general, añadiendo temas relacionados con la sostenibilidad</i>	04.06.2024
01	Revisión general del formato y resumen del documento	14.01.2016