

|                                                                                   |                     |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| <b>PUBBLICO</b>                                                                   | <b>Policy</b>       | <b>ESG.POL.0001</b>                     |
|  | <b>CODICE ETICO</b> | RESPONSABILE POLICY:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG           | pag. 1 di 14                            |

# CODICE ETICO

## A DUE di Squeri Donato & C. S.p.A.

L'Amministratore Unico è responsabile dell'approvazione del presente Codice Etico e della promozione dei relativi principi all'interno dell'organizzazione.

Il Responsabile ESG, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile HR, coordina il processo di aggiornamento, diffusione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla corretta applicazione del Codice Etico e gestisce le eventuali segnalazioni di violazione secondo le procedure aziendali adottate.

|                                                                                   |                     |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| <b>PUBBLICO</b>                                                                   | <b>Policy</b>       | <b>ESG.POL.0001</b>                     |
|  | <b>CODICE ETICO</b> | RESPONSABILE POLICY:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG           | pag. 2 di 14                            |

## Sommario

|                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Il valore e il senso del Codice Etico.....                                              | 3  |
| 2. Destinatari: applicazione e diffusione del Codice Etico.....                            | 3  |
| 3. Attività svolta da ADUE.....                                                            | 4  |
| 4. Principi Etici e comportamentali di riferimento .....                                   | 4  |
| 4.1 Rispetto della Costituzione, delle leggi, dei regolamenti, di tutta la normativa ..... | 4  |
| 4.2 Rispetto dei diritti umani e della dignità della persona .....                         | 5  |
| 4.3 Onestà, qualità, integrità.....                                                        | 5  |
| 4.4 Rispetto e tutela del mercato e della concorrenza .....                                | 6  |
| 4.5 Correttezza nelle transazioni commerciali .....                                        | 6  |
| 4.6 Protezione dei dati personali .....                                                    | 6  |
| 4.7 Corretto utilizzo di tecnologie e del sistema informatico .....                        | 6  |
| 4.8 Tutela dell'Ambiente .....                                                             | 7  |
| 4.9 Rispetto e valorizzazione delle persone.....                                           | 8  |
| 4.10 Molestie sul luogo di lavoro .....                                                    | 9  |
| 4.11 Sicurezza e salute dei lavoratori.....                                                | 9  |
| 4.12 Conflitto d'interessi .....                                                           | 10 |
| 4.13 Rapporti con le Istituzioni pubbliche .....                                           | 10 |
| 4.14 Rapporti con gli Organi della Giustizia e le Autorità pubbliche di Vigilanza .....    | 11 |
| 4.15 Rapporti con le Organizzazioni politiche e sindacali .....                            | 11 |
| 4.16 Riservatezza, gestione interna e comunicazione delle informazioni .....               | 11 |
| 4.17 Comunicazione esterna e attività promozionali .....                                   | 11 |
| 4.18 Sponsorizzazioni e contributi.....                                                    | 11 |
| 4.19 Contabilità, fiscalità e operazioni societarie .....                                  | 12 |
| 5. Il controllo del Codice Etico. Modalità del monitoraggio .....                          | 12 |
| 6. Segnalazioni e Whistleblowing .....                                                     | 13 |
| 7. Dichiarazione di presa visione e accettazione .....                                     | 14 |

|                                                                                   |                     |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| <b>PUBBLICO</b>                                                                   | <b>Policy</b>       | <b>ESG.POL.0001</b>                     |
|  | <b>CODICE ETICO</b> | RESPONSABILE POLICY:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG           | pag. 3 di 14                            |

## 1. Il valore e il senso del Codice Etico

Il presente Codice Etico è lo strumento predisposto da A Due di Squeri Donato & C. S.p.A. (di seguito ADUE o Società) per definire i principi comportamentali e i valori di etica aziendale che la società ritiene di dover condividere con tutti i collaboratori e i soggetti che con ADUE vogliono collaborare.

L'etica aziendale si configura attraverso una concezione dell'Etica quale modo di stare nel mondo con gli altri.

Un modo di rapportarsi con le persone, con l'ambiente, con gli oggetti, con ogni forma vivente, attraverso una relazione che vuole essere affermativa.

Una relazione affermativa perché improntata al rispetto, alla cura, alla solidarietà, alla sostenibilità e all'accrescimento delle proprie capacità.

Anche per questo motivo, i principi generali del presente Codice Etico fanno riferimento innanzitutto alla Costituzione italiana: proprio perché per Etica si intende un modo di stare nel mondo attraverso una relazione, si ritiene che i principi costituzionali siano un riferimento fondamentale.

## 2. Destinatari: applicazione e diffusione del Codice Etico

Il Codice Etico è parte fondamentale del Modello di Organizzazione e Gestione ("Modello 231") adottato dalla società e sancisce principi di comportamento il cui rispetto consente, fra l'altro, di prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Nel corso del tempo, il Codice Etico ha accresciuto la sua importanza, perché costituisce il documento che deve essere conosciuto da tutti i dipendenti e dai collaboratori che, a qualsiasi titolo, lavorano per e con ADUE, esprimendo la necessità che chiunque abbia a che fare con la società si conformi ai principi comportamentali che il Codice sancisce come obbligatori.

Anche in tal senso, assume importanza l'aspetto relazionale: attraverso i principi del Codice Etico si vuole rafforzare una relazione tra collaboratori, tra azienda e fornitori, riconoscendo principi che tutelano la sicurezza del lavoro, l'ambiente, l'equità del mercato, e altri beni che fanno parte della quotidianità aziendale.

L'osservanza dei contenuti del Codice Etico da parte di tutti coloro che operano per ADUE e con ADUE è, pertanto, di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della società.

Ogni amministratore, dipendente o collaboratore a qualsiasi titolo di ADUE, è tenuto a conoscere il Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne per quanto di competenza violazioni e inosservanze, anche tramite i previsti canali del c.d. "Whistleblowing".

Per quanto riguarda i soggetti esterni destinatari del presente Codice, ADUE si impegna ad introdurre clausole contrattuali e/o ad ottenere dichiarazioni sottoscritte che formalizzino la presa visione, l'adesione ed il preciso impegno a rispettare i principi comportamentali qui previsti.

ADUE promuove il controllo del rispetto delle prescrizioni del Codice Etico quale pratica virtuosa a garanzia del corretto lavoro dei singoli, della conforme operatività dell'azienda e di chi collabora con la società.

Per tutti questi motivi, devono essere considerati destinatari degli obblighi comportamentali previsti nel presente Codice Etico i seguenti soggetti:

- gli organi sociali ed ai loro componenti;
- i dirigenti, i dipendenti, i prestatori di lavoro, anche temporaneo, senza alcuna eccezione;
- i consulenti, i collaboratori a qualunque titolo, i procuratori e qualsiasi altro soggetto, anche esterno, che possa agire in nome e per conto di ADUE: vale a dire tutti coloro i quali possono essere considerati subordinati ex D. Lgs. 231/2001.

|                                                                                   |                     |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| <b>PUBBLICO</b>                                                                   | <b>Policy</b>       | <b>ESG.POL.0001</b>                     |
|  | <b>CODICE ETICO</b> | RESPONSABILE POLICY:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG           | pag. 4 di 14                            |

In particolare, il rispetto delle norme del Codice è da considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti di ADUE. ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104 e seguenti del Codice Civile.

L'eventuale violazione dei principi e delle norme di comportamento di cui al presente Codice Etico pregiudica il rapporto di fiducia con ADUE che potrà promuovere le più opportune azioni disciplinari, la risoluzione contrattuale e la richiesta di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd Statuto dei Lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro applicabili e degli eventuali regolamenti aziendali adottati da ADUE.

Il rispetto del Codice Etico è inoltre da considerarsi clausola essenziale dei rapporti contrattuali con i fornitori e il suo inadempimento può comportare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art.1456 c.c.

### 3. Attività svolta da ADUE

La Società, con sede in Via Filagni 1/A, Collecchio (PR), si occupa della fabbricazione e del collaudo di impianti e macchinari per l'industria del beverage, gestendone la progettazione, costruzione ed installazione, nonché la successiva manutenzione ed assistenza post-vendita.

### 4. Principi Etici e comportamentali di riferimento

ADUE ritiene che il presente Codice Etico sia uno strumento importante per ribadire la predisposizione aziendale al rispetto delle regole da seguire in ogni attività quotidiana.

#### 4.1 Rispetto della Costituzione, delle leggi, dei regolamenti, di tutta la normativa

Chiunque, a qualsiasi titolo, lavori per ADUE si impegna e si obbliga a comportamenti nel rispetto dei principi costituzionali, delle leggi, delle autorizzazioni amministrative e di ogni regolamento.

Si impegna in particolare a rispettare tutte le relazioni che derivano dai richiamati principi.

L'impegno e l'obbligo sono assunti da tutti gli amministratori, gli apicali, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i professionisti, i consulenti e gli interlocutori, che agiscono per conto di ADUE.

In particolare, i principi comportamentali di seguito riportati sono improntati dalle seguenti norme costituzionali, qui indicate in modo sintetico:

Art. 2: diritti inviolabili dell'uomo, solidarietà politica economica e sociale

Art. 3: pari dignità sociale degli individui, nessuna discriminazione per sesso, lingua, razza, religione, opinione politica, condizioni personali e sociali

Art. 6: tutela delle minoranze linguistiche

Art. 9: promozione della ricerca scientifica e tecnica

Art. 13: inviolabilità della libertà personale

Art. 15: libertà e segretezza della corrispondenza

Art. 23: previsione legale delle prestazioni personali o patrimoniali

Art. 32: tutela della salute

Art. 35: tutela del lavoro e cura della formazione

Art. 36: condizioni del lavoro

|                                                                                   |                     |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| <b>PUBBLICO</b>                                                                   | <b>Policy</b>       | <b>ESG.POL.0001</b>                     |
|  | <b>CODICE ETICO</b> | RESPONSABILE POLICY:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG           | pag. 5 di 14                            |

Art. 37: condizioni di lavoro e famiglia

Art. 41: libertà dell'iniziativa economica privata nel rispetto della salute, dell'ambiente, della sicurezza, della libertà e della dignità umana

Art.54: adempimento con disciplina ed onore delle funzioni pubbliche

Art.98: i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione

Art.101: la giustizia è amministrata in nome del popolo.

Sia ADUE che i partner commerciali di ADUE non devono intrattenere rapporti e/o stipulare accordi con soggetti sottoposti a restrizioni, sanzioni o misure interdittive e sono tenuti a rispettare tutte le normative e le sanzioni commerciali internazionali applicabili.

## 4.2 Rispetto dei diritti umani e della dignità della persona

ADUE considera come punti irrinunciabili nella definizione dei propri valori la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, le Convenzioni e le Raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall'ILO (International Labour Organization) e la Carta della Terra redatta dall'Earth Council, l'Agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile.

Chiunque, a qualsiasi titolo, lavori per ADUE deve rispettare la dignità delle persone, siano esse colleghi, fornitori, clienti o altri interlocutori, ed evitare ogni discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni di carattere sindacale, politico, religioso, razziale, di lingua o di sesso, riconoscendo l'assoluto valore dei principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana.

La relazione tra individui deve essere caratterizzata dal riconoscimento delle proprie capacità e dal loro reciproco potenziamento.

Tali principi si traducono nel rifiuto di instaurare trattative o conferire incarichi che possano offendere o che siano contrari ai principi fondamentali alla base del rispetto della dignità umana e nell'impegno a non collaborare con partner, anche internazionali, che violino tali principi, con particolare riferimento allo sfruttamento del lavoro minorile e alla tutela delle garanzie primarie di ogni lavoratore.

ADUE rifiuta ogni forma di lavoro coatto e non tollera violazioni dei diritti umani, né l'impiego di personale irregolare. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Il personale di ADUE deve avere sempre una condotta rispettosa delle persone con le quali viene in contatto per conto della azienda, trattando chiunque equamente e con dignità.

## 4.3 Onestà, qualità, integrità

La qualità delle funzioni che quotidianamente fanno l'impresa è per ADUE un valore imprescindibile.

Per questo ADUE la pretende da sé stessa e dai propri interlocutori.

ADUE è una realtà integra che si fonda sulla consapevolezza, delle persone in essa impegnate con il proprio lavoro, che qualità e affidabilità costituiscono le basi per un solido e corretto sviluppo.

La credibilità di ADUE deve fondarsi sulla reputazione che si guadagna nel tempo solamente grazie a comportamenti integri, coerenti e qualitativamente inappuntabili.

Onestà, integrità e qualità sono strettamente connesse tra loro.

|                                                                                   |                     |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| <b>PUBBLICO</b>                                                                   | <b>Policy</b>       | <b>ESG.POL.0001</b>                     |
|  | <b>CODICE ETICO</b> | RESPONSABILE POLICY:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG           | pag. 6 di 14                            |

#### 4.4 Rispetto e tutela del mercato e della concorrenza

Per ADUE è fondamentale che il mercato si caratterizzi in modo corretto e leale per tutti gli operatori industriali, nello spirito di quanto sancito dall'art. 41 della Costituzione e dalle disposizioni nazionali ed europee in materia.

L'effettiva libertà di mercato, che garantisce opportunità di partecipazione e affermazione tramite meriti e prodotti di qualità, può essere assicurata solo con comportamenti che si conformino ai principi etici del presente Codice.

Occorre osservare ogni legge regolatrice del mercato e collaborare con le autorità che lo regolano.

Vanno osservate tutte le prescrizioni utili a prevenire forme di abuso di mercato.

ADUE rispetta ogni forma di lecita concorrenza, non mette in atto pratiche di concorrenza sleale ed è impegnata a svolgere trattative commerciali nel rispetto delle prerogative altrui, senza falsificare dati, documenti o altre informazioni utili ad affermarsi rispetto ai concorrenti.

Non è pertanto ammessa alcuna forma di regalo, di cortesia, o di favore che possano essere rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi fase dell'attività commerciale di ADUE.

#### 4.5 Correttezza nelle transazioni commerciali

Tutte le trattative commerciali vanno improntate alla massima correttezza.

Nessuna logica commerciale o di mercato può giustificare l'informazione non veritiera quale strumento per il perseguimento dell'interesse personale o di ADUE. Nella corrispondenza, nelle trattative, nella formulazione degli accordi contrattuali, ADUE si impegna a manifestare la propria volontà o a formulare le proprie dichiarazioni in modo chiaro e comprensibile al destinatario.

#### 4.6 Protezione dei dati personali

ADUE raccoglie, tratta e conserva in maniera corretta e accurata i dati personali di cui entra in possesso. In tale ambito, l'azienda si impegna a trattare tali dati nei limiti ed in conformità a quanto previsto dalla normativa nazionale ed europea vigente in materia di privacy, con specifico riferimento al D. Lgs. 196/2003 (codice privacy) e al Regolamento europeo 679/16 (General Data Protection Regulation - GDPR).

Tutto il personale di ADUE che si trova, nell'ambito delle proprie mansioni lavorative, a trattare dati, sensibili e non, deve procedere sempre nel rispetto della suddetta normativa e delle istruzioni operative impartite dall'azienda.

ADUE adotta misure idonee ad assicurare che l'accesso ai dati telematici ed informatici avvenga nell'assoluto rispetto delle normative vigenti e della privacy dei soggetti eventualmente coinvolti ed in modo da garantire la sicurezza e riservatezza delle informazioni e far sì che il loro trattamento avvenga a cura di soggetti a ciò espressamente autorizzati, impedendo indebite intromissioni.

#### 4.7 Corretto utilizzo di tecnologie e del sistema informatico

L'uso tecnologico della rete informatica deve essere sempre finalizzato allo sviluppo industriale di ADUE. In tal senso è vietato un utilizzo dei sistemi informatici e comunicativi che non sia finalizzato all'interesse dell'azienda e che non sia rispettoso delle persone e della loro dignità.

Fermo restando quanto previsto dall'art.15 della Costituzione, ADUE deve prevedere e installare supporti di segnalazione di anomalie, alterazioni e di presenza di virus o di accesso a siti vietati o non autorizzati.

ADUE vieta l'accesso a siti il cui contenuto può comunque ledere la dignità della persona o violare norme di legge e vieta l'utilizzo di software non dotati di regolare licenza, oltre al download e alla duplicazione di file o programmi in violazione del diritto d'autore.

|                                                                                   |                     |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| <b>PUBBLICO</b>                                                                   | <b>Policy</b>       | <b>ESG.POL.0001</b>                     |
|  | <b>CODICE ETICO</b> | RESPONSABILE POLICY:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG           | pag. 7 di 14                            |

ADUE si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti di propri beni ed infrastrutture, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (in particolare legge sulla privacy, statuto dei lavoratori).

## 4.8 Tutela dell'Ambiente

Per ADUE il rispetto dell'ambiente rappresenta un valore di base per la soddisfazione di una delle esigenze primarie del singolo cittadino e dell'intera comunità: creare migliori condizioni per il futuro delle nuove generazioni.

Riconoscendosi nello spirito di quanto previsto dall'articolo 9 e dal novellato art. 41 della Costituzione, ADUE orienta la propria iniziativa economica al rispetto dell'ambiente, e pone la tutela ambientale quale presupposto nelle scelte delle tecnologie, dei programmi e delle strategie aziendali, prevenendo l'inquinamento in ogni sua forma, valutando gli impatti ambientali dei servizi offerti.

Tutta l'attività deve essere svolta nel pieno rispetto della legislazione e regolamentazione ambientale applicabile, con particolare riguardo al D. Lgs.152/2006.

ADUE riconosce il valore del territorio nel quale opera e assume l'impegno di preservarlo nei suoi aspetti ambientali.

Tutti i dipendenti e i collaboratori di ADUE, compresi i fornitori di lavori o servizi in appalto o subappalto per quanto di loro competenza, devono rispettare i dettami del D. Lgs.152/2006, del codice penale e di tutte le norme di settore, oltre alle prescrizioni autorizzative in materia ambientale.

Devono essere costantemente monitorati i processi a rischio e gli ambiti che comportano maggiori rischi ambientali per una prevenzione concreta ed efficace.

I cinque principi ambientali fondamentali descritti di seguito definiscono l'impegno di ADUE verso la tutela dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile. ADUE incoraggia fornitori, partner e collaboratori ad adottare comportamenti coerenti con tali principi.

### 1. Uso responsabile delle risorse naturali

ADUE si impegna a utilizzare in modo efficiente e responsabile le risorse naturali.

ADUE favorisce la riduzione dei consumi energetici, l'impiego di fonti energetiche rinnovabili e l'adozione di soluzioni tecnologiche volte a migliorare l'efficienza dei processi produttivi.

ADUE promuove inoltre un utilizzo sostenibile delle risorse idriche, minimizzando gli sprechi e preservandone la disponibilità nel tempo.

Nella progettazione dei prodotti, degli impianti e degli imballaggi, ADUE incoraggia l'adozione di criteri di eco-design, privilegiando materiali riciclabili, riutilizzabili o a ridotto impatto ambientale.

Anche le attività logistiche e di trasporto sono orientate alla riduzione dei consumi di risorse e degli impatti ambientali associati.

### 2. Utilizzo responsabile di sostanze e materiali

ADUE si impegna a ridurre l'impiego di sostanze potenzialmente pericolose per la salute umana e per l'ambiente, privilegiando, ove possibile, alternative più sicure e sostenibili.

ADUE garantisce la conformità alle normative applicabili in materia di gestione, utilizzo, stoccaggio e smaltimento delle sostanze chimiche e promuove comportamenti finalizzati alla prevenzione dell'inquinamento ambientale.

Particolare attenzione è rivolta alla tutela della salute e della sicurezza delle persone coinvolte lungo l'intera catena del valore.

|                                                                                   |                     |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| <b>PUBBLICO</b>                                                                   | <b>Policy</b>       | <b>ESG.POL.0001</b>                     |
|  | <b>CODICE ETICO</b> | RESPONSABILE POLICY:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG           | pag. 8 di 14                            |

### 3. Contrasto ai cambiamenti climatici

ADUE riconosce la lotta ai cambiamenti climatici come una responsabilità condivisa e si impegna a contribuire alla riduzione del proprio impatto climatico.

A tale scopo, ADUE promuove la misurazione, il monitoraggio e la progressiva riduzione delle emissioni di gas a effetto serra generate direttamente e indirettamente dalle proprie attività.

### 4. Gestione e protezione dell'ambiente e tutela della biodiversità

ADUE si impegna a identificare, valutare e monitorare gli impatti ambientali delle proprie attività, garantendo una gestione responsabile dei rifiuti, delle emissioni e delle risorse impiegate.

ADUE riconosce il valore della biodiversità e degli ecosistemi come elementi essenziali per lo sviluppo sostenibile e si impegna a prevenire e ridurre gli impatti ambientali delle proprie attività, favorendo la tutela degli habitat naturali, l'uso responsabile delle risorse e la protezione del patrimonio naturale.

### 5. Innovazione sostenibile e progettazione responsabile

Nella progettazione e realizzazione dei propri prodotti, impianti e servizi, ADUE integra criteri di efficienza, sicurezza, sostenibilità e miglioramento continuo, favorendo soluzioni che riducano l'impatto ambientale e ottimizzino l'utilizzo delle risorse.

## 4.9 Rispetto e valorizzazione delle persone

ADUE si impegna a mettere in atto tutte le iniziative che permettono di valorizzare e accrescere le competenze, la creatività e la partecipazione attiva del personale, per aumentarne la motivazione e favorirne la crescita e la realizzazione professionale.

L'ambiente di lavoro, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, deve permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, il potenziamento delle loro capacità, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere ed alle modalità per perseguirli.

Gli amministratori, gli apicali e i dipendenti tutti si impegnano ad un'azione orientata alla cooperazione efficace rispetto alla soddisfazione, in condizioni di sostenibilità, delle attese di tutti gli stakeholder.

L'aggiornamento delle conoscenze personali e aziendali e lo sviluppo delle competenze sono un valore essenziale per l'azienda.

ADUE riconosce quali criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera le prestazioni di lavoro, le competenze e le potenzialità professionali.

Le politiche di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione sono strettamente improntate a criteri di merito e di competenza, con valutazione esclusivamente professionale, senza discriminazione alcuna.

ADUE tutela i propri dipendenti sia nelle condizioni di lavoro, sia nella protezione della loro integrità psico-fisica, sia nel rispetto della personalità morale.

ADUE riconosce e rispetta la libertà di associazione dei dipendenti, che possono nominare liberamente i propri rappresentanti e garantisce che i rappresentanti dei dipendenti non siano soggetti ad alcuna discriminazione. ADUE riconosce inoltre il diritto alla contrattazione collettiva.

ADUE favorisce forme di flessibilità nell'organizzazione che agevolino le persone nello svolgimento delle proprie attività lavorative, in relazione alle loro condizioni familiari, di salute e personali.

|                                                                                   |                     |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| <b>PUBBLICO</b>                                                                   | <b>Policy</b>       | <b>ESG.POL.0001</b>                     |
|  | <b>CODICE ETICO</b> | RESPONSABILE POLICY:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG           | pag. 9 di 14                            |

ADUE si impegna a non assumere o promuovere personale segnalato da soggetti terzi, ed in particolar modo da parte di rappresentanti delle Pubbliche Amministrazioni, al solo scopo di favorire illecitamente trattative commerciali e rapporti contrattuali, o di influenzare illecitamente la volontà della Pubblica Amministrazione.

ADUE si impegna ad assumere personale straniero solo in presenza di regolare permesso di soggiorno nel territorio italiano.

#### 4.10 Molestie sul luogo di lavoro

Il rispetto per il lavoratore comporta il dovere di astenersi da molestie nei suoi confronti.

Per molestie si intendono, ad esempio:

- un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, umiliante, offensivo, di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- interferenza ingiustificata con l'esecuzione dell'attività lavorativa altrui;
- qualsiasi comportamento discriminatorio idoneo a recare lesioni alla dignità e alla libertà personale delle lavoratrici e dei lavoratori;
- tutti i comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (molestie sessuali).

#### 4.11 Sicurezza e salute dei lavoratori

ADUE riconosce la salute e la sicurezza dei lavoratori quali obiettivi prioritari, da mantenersi quotidianamente con una politica aziendale orientata a realizzare gli investimenti necessari, anche in virtù della propria politica di sostenibilità.

La salute dei lavoratori è un bene protetto dall'art. 32 della Costituzione, ed è obbligo del datore di lavoro tutelarla ai sensi dell'art. 2087 c.c.

Tutte le figure e i responsabili previsti dal Testo Unico in materia di sicurezza dei lavoratori, D. Lgs. 81/2008, sono tenute ad adempiere ai propri obblighi per tutelare la salute di ogni lavoratore.

Tutti i dipendenti di ADUE sono tenuti, nell'ambito delle proprie funzioni, a partecipare al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza propria, di colleghi e di terzi, considerandoli parte della relazione che si instaura nei luoghi di lavoro.

ADUE si impegna a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, con una adeguata politica aziendale, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti ed investendo risorse economiche adeguate.

Le attività di ADUE sono gestite nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di prevenzione e protezione dagli infortuni e di sicurezza sul lavoro.

A tale fine ADUE adotta una puntuale organizzazione interna, realizza interventi di natura tecnica e organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso:

- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere
- l'adozione delle migliori tecnologie per prevenire o presidiare il rischio
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione
- Il richiamo alla massima attenzione quotidiana possibile
- Il coinvolgimento dei lavoratori per il miglior presidio del rischio.

Atti discriminatori di qualsiasi natura, sono vietati anche al fine di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e per il fatto che possano comportare una lesione o una malattia personale di carattere fisico- psicologico.

|                                                                                   |                     |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| <b>PUBBLICO</b>                                                                   | <b>Policy</b>       | <b>ESG.POL.0001</b>                     |
|  | <b>CODICE ETICO</b> | RESPONSABILE POLICY:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG           | pag. 10 di 14                           |

#### 4.12 Conflitto d'interessi

Devono essere evitate attività o situazioni che comportino o possano comportare, anche solo potenzialmente, un conflitto fra gli interessi individuali e quelli di ADUE.

Tutti i collaboratori dovranno astenersi dal trarre vantaggio dalla propria posizione all'interno di ADUE, al fine di favorire sé stessi o terzi a danno o a svantaggio dell'azienda.

Qualora vi sia una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto e deve informare senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbe essere conflitto di interessi con ADUE, da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti, ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare un conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- l'utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni acquisite in relazione alla propria attività lavorativa in modo che si possa creare un conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali;
- svolgimento di attività lavorativa, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti;
- l'esercizio in proprio di un'attività in concorrenza con quelle della azienda, anche attraverso i familiari;
- l'accettazione di denaro, favori o utilità da persone o terzi che sono o intendono entrare in rapporti di affari con ADUE.

#### 4.13 Rapporti con le Istituzioni pubbliche

Le relazioni di ADUE con Enti Pubblici e Pubbliche Amministrazioni partono dalla consapevolezza che, così come recita l'art.98 della Costituzione, i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione e degli interessi generali.

ADUE ritiene che la corruzione e altri reati contro l'imparzialità della Pubblica Amministrazione siano da combattere con comportamenti virtuosi, vincolanti per chiunque collabori con l'azienda

In ogni relazione con la Pubblica Amministrazione sono fondamentali il rispetto della legge, delle normative, dei regolamenti e delle direttive che regolano i suddetti rapporti, con particolare riferimento alla legislazione ambientale ed energetica.

ADUE collabora attivamente e pienamente con le Autorità Pubbliche, persegue gli obiettivi indicati dalle Istituzioni Pubbliche di riferimento e collabora efficacemente con gli organismi delle stesse preposti alla attività di regolazione e controllo dei servizi pubblici locali.

Ogni dipendente o collaboratore di ADUE deve, per quanto di competenza, concorrere a determinare la volontà della Pubblica Amministrazione unicamente con gli strumenti e i modi previsti dalla legge.

I principi che informano e plasmano le relazioni con la Pubblica Amministrazione sono e devono essere quelli della trasparenza, della correttezza, della lealtà e dell'onestà.

Contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico devono essere impiegati solo ed esclusivamente per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.

Tutti i dipendenti e i collaboratori di ADUE sono tenuti a prestare la massima collaborazione in caso di rapporti con le Istituzioni Pubbliche. I rapporti con i funzionari pubblici sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte. I dati e le informazioni trasmessi alle Istituzioni Pubbliche devono essere accurati, completi e veritieri.

La partecipazione a gare indette dalla Pubblica Amministrazione deve essere caratterizzata da verità di ogni dichiarazione e assenza di qualsiasi turbativa.

|                                                                                   |                     |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| <b>PUBBLICO</b>                                                                   | <b>Policy</b>       | <b>ESG.POL.0001</b>                     |
|  | <b>CODICE ETICO</b> | RESPONSABILE POLICY:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG           | pag. 11 di 14                           |

I rapporti con le istituzioni pubbliche prevedono anche la corretta gestione delle operazioni fiscali, tributarie e contributive.

#### 4.14 Rapporti con gli Organi della Giustizia e le Autorità pubbliche di Vigilanza

ADUE ha il dovere, attraverso ogni suo collaboratore, di riscontrare le richieste degli organi di giustizia con dichiarazioni vere e non omissive, fornendo tutte le informazioni necessarie per l'accertamento dei fatti.

L'azienda impronta ogni rapporto con le Autorità pubbliche di Vigilanza e con gli Organi di Giustizia alla massima collaborazione e a tal fine si impegna a rispondere in maniera tempestiva, completa e veritiera alle richieste di tali Organi e Autorità, fornendo tutte le informazioni necessarie per l'accertamento dei fatti.

Laddove sia necessario fornire dichiarazioni o documentazione nell'ambito delle istruttorie intercorrenti con Istituzioni e/o Autorità pubbliche di Vigilanza, si devono applicare i principi di veridicità, completezza e trasparenza.

È esplicitamente vietata qualsiasi attività, anche omissiva, di ostacolo alla vigilanza delle competenti Autorità Pubbliche.

#### 4.15 Rapporti con le Organizzazioni politiche e sindacali

ADUE non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche.

#### 4.16 Riservatezza, gestione interna e comunicazione delle informazioni

Ogni dipendente o collaboratore di ADUE deve garantire la necessaria riservatezza relativa a ogni dato, notizia e informazione appresa in ragione delle proprie funzioni.

In generale i dipendenti di ADUE e tutti i collaboratori esterni sono tenuti a rispettare l'impegno di riservatezza per tutte le informazioni costituenti patrimonio aziendale (siano esse relative a dati personali/sensibili, alla proprietà intellettuale o alla situazione finanziaria) che quotidianamente o saltuariamente possono trattare. A tale principio i dipendenti e/o collaboratori di sono tenuti ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, comunque intervenuto, nei limiti temporali fissati dalla legge o dal contratto.

#### 4.17 Comunicazione esterna e attività promozionali

ADUE può investire in attività di promozione e comunicazione al fine di far conoscere la propria attività.

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera, completa, chiara e trasparente.

I rapporti con i media devono essere improntati al rispetto del corretto diritto all'informazione e sono riservati esclusivamente alle responsabilità e alle funzioni aziendali a ciò delegate. Ogni informazione o comunicazione deve essere rispettosa dell'onore e della riservatezza delle persone.

#### 4.18 Sponsorizzazioni e contributi

ADUE considera eventuali sponsorizzazioni ed eventuali contributi agli Enti Pubblici come sostegno allo sviluppo dei territori nei quali opera, che devono essere giustificati da un interesse pubblico. Sponsorizzazioni e contributi devono essere erogati secondo le procedure interne nel rispetto dei principi di tracciabilità e segregazione dei ruoli.

In nessun caso un contributo e una sponsorizzazione devono essere finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che sia illecito o non opportuno perché contrario ai principi del presente Codice.

|                                                                                   |                     |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| <b>PUBBLICO</b>                                                                   | <b>Policy</b>       | <b>ESG.POL.0001</b>                     |
|  | <b>CODICE ETICO</b> | RESPONSABILE POLICY:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG           | pag. 12 di 14                           |

#### 4.19 Contabilità, fiscalità e operazioni societarie

ADUE garantisce il pieno rispetto dei principi di trasparenza e veridicità in ogni operazione societaria ed in particolare per quanto riguarda la gestione dei flussi finanziari, la tenuta della contabilità, e la gestione degli aspetti fiscali e tributari.

Al fine di garantire l'affidabilità del sistema amministrativo-contabile e la corretta rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria di ADUE nei documenti interni, nei bilanci e nelle altre comunicazioni sociali, nonché nelle informazioni rivolte agli investitori, al pubblico o alle Autorità di Vigilanza, le registrazioni contabili devono essere trasparenti e basarsi su verità, chiarezza, accuratezza e completezza delle informazioni, nel rispetto delle procedure contabili e finanziarie più opportune per evitare irregolarità, illegittimità e violazione delle normative specifiche, con particolare riferimento a quanto previsto in tema di riciclaggio, autoriciclaggio ricettazione ed utilizzo di denaro o beni di dubbia provenienza.

Tutti i dipendenti e i collaboratori di ADUE sono tenuti a collaborare affinché i dati di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Ogni registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

I dipendenti di ADUE che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze delle registrazioni contabili o della documentazione di supporto, devono darne immediata comunicazione al proprio superiore che ne darà relazione al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.

L'esistenza di un adeguato sistema di controlli interni è un valore riconosciuto da ADUE per il contributo che i controlli danno al miglioramento dell'efficienza aziendale.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti volti a indirizzare, gestire e verificare le attività aziendali, per assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, il raggiungimento degli interessi aziendali e per fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

ADUE garantisce il rispetto delle normative e degli adempimenti previsti in ambito fiscale e tributario, attraverso una gestione caratterizzata da tracciabilità e segregazione dei ruoli.

È esplicitamente vietato emettere o registrare fatture per operazioni inesistenti, o distruggere documentazione contabile.

Ogni adempimento tributario deve essere rispettato nei tempi previsti.

ADUE assicura il puntuale pagamento di ogni imposta dovuta e il corretto invio delle relative dichiarazioni

### 5. Il controllo del Codice Etico. Modalità del monitoraggio

L'attuazione ed il rispetto del Codice Etico devono essere continuamente controllati da parte dell'Organismo di Vigilanza che, in particolare, deve:

- verificare il rispetto del Codice Etico da parte dei Destinatari;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali;
- fornire, ai soggetti interessati che ne facciano richiesta, i chiarimenti e le delucidazioni in ordine alla interpretazione del Codice o alla legittimità di un comportamento proprio o di altri;
- stimolare e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento o aggiornamento;
- promuovere e monitorare lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione sul Modello e, in particolare, sul Codice Etico, determinate da ADUE.

|                                                                                   |                     |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| <b>PUBBLICO</b>                                                                   | <b>Policy</b>       | <b>ESG.POL.0001</b>                     |
|  | <b>CODICE ETICO</b> | RESPONSABILE POLICY:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG           | pag. 13 di 14                           |

## 6. Segnalazioni e Whistleblowing

Il controllo sull'adeguatezza, l'efficacia e l'idoneità del Modello Organizzativo previsto dal D. Lgs. 231/01, di cui il presente Codice Etico costituisce parte integrante, viene garantito dall'Organismo di Vigilanza, la cui nomina è prevista dagli artt.6-7 del medesimo decreto.

Qualora un soggetto tenuto al rispetto del presente Codice Etico venga a conoscenza, in ragione delle funzioni svolte, di violazioni, anche potenziali, del Codice Etico, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, deve, a tutela dell'integrità della Società, farne tempestiva segnalazione circostanziata, all'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, può essere effettuata, come previsto dalla Procedura per la gestione delle segnalazioni interne Whistleblowing, con le seguenti modalità:

- tramite la piattaforma Whistleblowing raggiungibile al link <https://whistleblowing.adue.it/> che consente di effettuare la segnalazione, in forma anonima o non anonima.
- tramite incontro con l'Organismo di Vigilanza, nelle persone dei suoi componenti, da fissarsi entro un termine ragionevole dalla richiesta del segnalante.

La procedura per la gestione delle segnalazioni, consultabile sul sito internet <https://www.adue.it/whistleblowing/> è in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di ricevimento e gestione della segnalazione.

In ogni caso, la Società e l'OdV si adoperano affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti di soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Tali tutele sono applicabili a patto che la Segnalazione (o la divulgazione pubblica, o la denuncia) rientri nell'ambito della disciplina del D. Lgs. n. 24/2023.

|                                                                                   |                     |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| <b>PUBBLICO</b>                                                                   | <b>Policy</b>       | <b>ESG.POL.0001</b>                     |
|  | <b>CODICE ETICO</b> | RESPONSABILE POLICY:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG           | pag. 14 di 14                           |

## 7. Dichiarazione di presa visione e accettazione

Io sottoscritto, ..... dichiaro di aver ricevuto e letto la mia copia personale del presente Codice Etico.

Io sottoscritto dichiaro, inoltre di aver compreso, accettato e di voler rispettare i principi e le regole di condotta contenute nel presente Codice.

Io sottoscritto dichiaro, da ultimo, di riconoscere le responsabilità connesse alla violazione delle regole del Codice Etico, e la conseguente applicabilità di sanzioni disciplinari o di clausole di risoluzione contrattuale.

Data

\_\_\_\_\_

Firmato:

\_\_\_\_\_

|                                                                                   |                       |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.EN</b>           |
|  | <b>CODE OF ETHICS</b> | POLICY OWNER:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG             | Page 1 of 13                     |

# CODE OF ETHICS

## A DUE di Squeri Donato & C. S.p.A.

The Sole Director is responsible for approving this Code of Ethics and promoting its principles within the organisation.

The ESG Manager, in collaboration with the Supervisory Board and the HR Manager, coordinates the process of updating, disseminating and raising awareness of the contents of the Code.

The Supervisory Board supervises the proper application of the Code of Ethics and manages any reports of violations in accordance with the company procedures adopted.

|                                                                                   |                       |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.EN</b>           |
|  | <b>CODE OF ETHICS</b> | POLICY OWNER:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG             | Page 2 of 13                     |

## Contents

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. The value and meaning of the Code of Ethics .....                             | 3  |
| 2. Recipients: application and dissemination of the Code of Ethics .....         | 3  |
| 3. Activity carried out by ADUE .....                                            | 4  |
| 4. Reference Ethical and behavioural principles .....                            | 4  |
| 4.1 Respect for the Constitution, laws, regulations and all legislation .....    | 4  |
| 4.2 Respect for human rights and personal dignity .....                          | 5  |
| 4.3 Honesty, quality, integrity .....                                            | 5  |
| 4.4 Respect for and protection of the market and competition .....               | 6  |
| 4.5 Fairness in business transactions .....                                      | 6  |
| 4.6 Protection of personal data .....                                            | 6  |
| 4.7 Correct use of technologies and the computer system .....                    | 6  |
| 4.8 Protection of the Environment .....                                          | 7  |
| 4.9 Respecting and valuing people .....                                          | 8  |
| 4.10 Harassment in the workplace .....                                           | 8  |
| 4.11 Safety and health of workers .....                                          | 8  |
| 4.12 Conflict of interest .....                                                  | 9  |
| 4.13 Relationships with Public Institutions .....                                | 9  |
| 4.14 Relationships with Justice Bodies and Public Supervisory Authorities .....  | 10 |
| 4.15 Relationships with Political and Trade Union Organisations .....            | 10 |
| 4.16 Confidentiality, internal management and communication of information ..... | 10 |
| 4.17 External communication and promotional activities .....                     | 11 |
| 4.18 Sponsorships and contributions .....                                        | 11 |
| 4.19 Accounting, taxation and corporate operations .....                         | 11 |
| 5. Control of the Code of Ethics. Monitoring methods .....                       | 12 |
| 6. Reporting and Whistleblowing .....                                            | 12 |
| 7. Declaration of acknowledgement and acceptance .....                           | 13 |

|                                                                                   |                       |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.EN</b>           |
|  | <b>CODE OF ETHICS</b> | POLICY OWNER:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG             | Page 3 of 13                     |

## 1. The value and meaning of the Code of Ethics

This Code of Ethics is the instrument prepared by A Due di Squeri Donato & C. S.p.A. (hereinafter ADUE or Company) to define the behavioural principles and values of business ethics that the company believes it must share with all collaborators and individuals who want to work with ADUE.

Business ethics is shaped through a conception of Ethics as a way of coexisting.

A way of relating to people, to the environment, to objects, to every living form, through a relationship that is meant to be positive.

A positive relationship because it is marked by respect, care, solidarity, sustainability and the growth of one's capabilities.

Also for this reason, the general principles of this Code of Ethics refer first and foremost to the Italian Constitution: precisely because Ethics means a way of coexisting through relationships, it is believed that constitutional principles are a fundamental reference.

## 2. Recipients: application and dissemination of the Code of Ethics

The Code of Ethics is a fundamental part of the Organisation and Management Model ("Model 231") adopted by the company and establishes principles of behaviour the observance of which makes it possible, among other things, to prevent the risk of committing the crimes referred to in Legislative Decree 231/2001.

Over time, the Code of Ethics has increased in importance, because it constitutes the document that must be known by all employees and collaborators who, in any capacity, work for and with ADUE, expressing the need for anyone dealing with the company to comply with the behavioural principles that the Code sanctions as mandatory.

Also in this sense, the relational aspect assumes importance: through the principles of the Code of Ethics, the aim is to strengthen a relationship between collaborators, between the company and its suppliers, recognising principles that protect workplace safety, the environment, market fairness, and other assets that are part of the company's daily routine.

Compliance with the contents of the Code of Ethics by all those who work for and with ADUE is, therefore, of fundamental importance for the proper functioning, reliability and reputation of the company.

Every director, employee or collaborator in any capacity of ADUE is required to be familiar with the Code of Ethics, to contribute actively to its implementation and to report its violations and non-compliance to the extent applicable, including through the provided channels of so-called "Whistleblowing".

With regard to the external recipients of this Code, ADUE undertakes to introduce contractual clauses and/or obtain signed declarations formalising the acknowledgement, adherence and precise commitment to abide by the behavioural principles provided herein.

ADUE promotes the monitoring of compliance with the provisions of the Code of Ethics as a virtuous practice to guarantee the correct work of individuals, the compliant operation of the company and those who collaborate with the company.

For all these reasons, the following individuals must be considered recipients of the behavioural obligations set out in this Code of Ethics:

- the corporate bodies and their members;
- the managers, employees, workers, including temporary workers, without exception;
- the consultants, collaborators in any capacity, proxies and any other person, even external, who can act in the name and on behalf of ADUE: i.e., all those who can be considered subordinates pursuant to Legislative Decree 231/2001.

|                                                                                   |                       |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.EN</b>           |
|  | <b>CODE OF ETHICS</b> | POLICY OWNER:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG             | Page 4 of 13                     |

In particular, compliance with the rules of the Code is to be considered an essential part of the contractual obligations of Employees of ADUE pursuant to and in accordance with articles 2104 et seq. of the Civil Code.

Any violation of the principles and rules of conduct set forth in this Code of Ethics undermines the relationship of trust with ADUE, which may promote the most appropriate disciplinary actions, contractual termination and claim for damages, without prejudice, for employees, to compliance with the procedures set forth in Article 7 of Law No. 300 of May 20, 1970 (so-called Workers' Statute), applicable collective bargaining agreements and any company regulations adopted by ADUE.

Compliance with the Code of Ethics is also to be considered an essential clause of contractual relationships with suppliers, and failure to comply with it may result in the termination of the contract under Article 1456 of the Civil Code.

### 3. Activity carried out by ADUE

The Company, based at Via Filagni 1/A, Collecchio (PR), deals with the manufacture and testing of systems and machinery for the beverage industry, managing their design, construction and installation, as well as subsequent maintenance and after-sales service.

### 4. Reference Ethical and behavioural principles

ADUE believes that this Code of Ethics is an important tool to reiterate the company's predisposition to respect the rules to be followed in every daily activity.

#### 4.1 Respect for the Constitution, laws, regulations and all legislation

Anyone who, in any capacity, works for ADUE commits and undertakes to behave in compliance with constitutional principles, laws, administrative authorisations, and any regulations.

In particular, they undertake to respect all relationships that derive from the aforementioned principles.

The commitment and obligation is undertaken by all directors, senior management, managers, employees, collaborators, professionals, consultants and interlocutors, acting on behalf of ADUE.

In particular, the behavioural principles below are guided by the following constitutional provisions, indicated here in summary form:

Art. 2: the inviolable rights of man, political, economic and social solidarity

Art. 3: the equal social dignity of individuals, no discrimination based on sex, language, race, religion, political orientation, personal and social conditions

Art. 6: the protection of linguistic minorities

Art. 9: the promotion of scientific and technical research

Art. 13: the inviolability of personal liberty

Art. 15: the freedom and confidentiality of correspondence

Art. 23: the legal provision of personal or property benefits

Art. 32: health protection

Article 35: labour protection and training care

Art. 36: working conditions

|                                                                                   |                       |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.EN</b>           |
|  | <b>CODE OF ETHICS</b> | POLICY OWNER:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG             | Page 5 of 13                     |

Art. 37: working and family conditions

Art. 41: the freedom of private economic enterprise with respect for health, the environment, safety, liberty and human dignity

Art.54: the performance of public duties with discipline and honour

Art.98: civil servants are at the sole service of the Nation

Art.101: justice is administered in the name of the people.

ADUE and its business partners shall not maintain business relationships or enter into agreements with individuals or entities subject to restrictive measures, sanctions, or prohibitions, and shall comply with all applicable international trade regulations and sanctions regimes.

## 4.2 Respect for human rights and personal dignity

ADUE considers the UN Universal Declaration of Human Rights, the International Labour Conventions and Recommendations issued by the ILO (International Labour Organisation) and the Earth Charter drafted by the Earth Council, the UN 2030 Agenda for Sustainable Development as indispensable points in defining its values.

Anyone, in any capacity, who works for ADUE must respect the dignity of people, be they colleagues, suppliers, customers or other interlocutors, and avoid any discrimination, direct or indirect, based on trade union, political, religious, racial, language or gender grounds, recognising the absolute value of the fundamental principles of the Constitution of the Italian Republic.

The relationship between individuals must be characterised by the recognition of their abilities and their mutual enhancement.

These principles translate into a refusal to enter into negotiations or give assignments that may offend or that are contrary to the fundamental principles underlying respect for human dignity and a commitment not to collaborate with partners, including international partners, that violate these principles, with particular reference to the exploitation of child labour and the protection of the primary guarantees of every worker.

ADUE rejects all forms of forced labour and does not tolerate human rights violations or the employment of irregular personnel. Personnel are hired under regular employment contracts and no form of irregular labour is tolerated.

ADUE personnel must always behave respectfully towards the people with whom they come into contact on behalf of the company, treating everyone fairly and with dignity.

## 4.3 Honesty, quality, integrity

The quality of the functions that make up the company on a daily basis is an essential value for ADUE S.P.A..

Therefore, ADUE demands it of itself and its interlocutors.

ADUE is an integral reality that is based on the awareness, of the people engaged in it with their work, that quality and reliability form the basis for solid and correct development.

The credibility of ADUE must be based on the reputation that is earned over time only thanks to integral, coherent and qualitatively impeccable conduct.

Honesty, integrity and quality are closely related to each other.

|                                                                                   |                       |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.EN</b>           |
|  | <b>CODE OF ETHICS</b> | POLICY OWNER:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG             | Page 6 of 13                     |

#### 4.4 Respect for and protection of the market and competition

For ADUE, it is essential that the market be characterised as fair and equitable for all industrial operators, in the spirit of what is established by Article 41 of the Constitution and the relevant national and European provisions.

Effective market freedom, which guarantees opportunities for participation and affirmation through merit and quality products, can only be ensured through conduct that conforms to the ethical principles of this Code.

It is necessary to observe every law regulating the market and collaborate with the authorities that regulate it.

All useful requirements to prevent forms of market abuse should be observed.

ADUE respects all forms of lawful competition, does not engage in unfair competition practices, and is committed to conducting business negotiations with respect for the prerogatives of others, without falsifying data, documents, or other information useful for asserting itself over competitors.

Therefore, no form of gifts, courtesies, or favours that may be aimed at acquiring favourable treatment in the conduct of any phase of ADUE's business activities is allowed.

#### 4.5 Fairness in business transactions

All business negotiations should be conducted with the utmost fairness.

No commercial or market logic can justify untrue information as a means of pursuing personal interest or that of ADUE. In correspondence, negotiations, and the formulation of contractual agreements, ADUE undertakes to express its will or make its statements in a way that is clear and understandable to the recipient.

#### 4.6 Protection of personal data

ADUE collects, processes and stores the personal data it comes into possession of in a correct and accurate manner. In this context, the company undertakes to process such data within the limits of and in accordance with the provisions of current national and European legislation on privacy, with specific reference to Legislative Decree 196/2003 (Privacy Code) and European Regulation 679/16 (General Data Protection Regulation - GDPR).

All personnel of ADUE who find themselves, as part of their work duties, processing data, both sensitive and non-sensitive, must always proceed in compliance with the aforementioned legislation and the operating instructions given by the company.

ADUE adopts suitable measures to ensure that access to telematic and computerised data takes place in absolute compliance with the regulations in force and with the privacy of the individuals that may be involved and in such a way as to guarantee the security and confidentiality of the information and to ensure that it is processed by individuals expressly authorised to do so, preventing undue interference.

#### 4.7 Correct use of technologies and the computer system

The technological use of the computer network must always be aimed at the industrial development of ADUE. In this sense, any use of information and communication systems that is not aimed at the interests of the company and that is not respectful of people and their dignity is prohibited.

Without prejudice to the provisions of Article 15 of the Constitution, ADUE must provide and install media for reporting anomalies, alterations and the presence of viruses or access to prohibited or unauthorised sites.

ADUE prohibits access to sites the content of which may otherwise offend the dignity of the person or violate legal regulations and prohibits the use of unlicensed software, as well as the downloading and duplication of files or programs in violation of copyright.

ADUE reserves the right to prevent distorted uses of its assets and infrastructure, subject to compliance with the provisions of applicable laws (in particular, privacy law, workers' statute).

|                                                                                   |                       |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.EN</b>           |
|  | <b>CODE OF ETHICS</b> | POLICY OWNER:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG             | Page 7 of 13                     |

## 4.8 Protection of the Environment

For ADUE, respect for the environment represents a basic value for the satisfaction of one of the primary needs of the individual citizen and the entire community: creating better conditions for the future of the new generations.

Acknowledging itself in the spirit of the provisions of Article 9 and the amended Article 41 of the Constitution, ADUE orients its economic initiative to respect for the environment and places environmental protection as a prerequisite in the choices of technologies, programs and business strategies, preventing pollution in all its forms and evaluating the environmental impacts of the services offered.

All activities must be carried out in full compliance with applicable environmental legislation and regulations, with particular regard to Legislative Decree 152/2006.

ADUE recognises the value of the territory in which it operates and makes a commitment to preserve its environmental aspects.

All employees and collaborators of ADUE, including suppliers of contracted or subcontracted work or services to the extent of their competence, must comply with the dictates of Legislative Decree 152/2006, the Penal Code and all sector regulations, in addition to the environmental authorisation requirements.

The processes at risk and areas involving greater environmental risks must be constantly monitored for concrete and effective prevention.

The five fundamental environmental principles set out below define ADUE's commitment to environmental protection and sustainable development. ADUE encourages its suppliers, partners and business associates to adopt behaviours consistent with these principles.

### 1. Responsible Use of Natural Resources

ADUE is committed to the efficient and responsible use of natural resources.

ADUE promotes the reduction of energy consumption, the use of renewable energy sources, and the adoption of technological solutions aimed at improving the efficiency of production processes.

ADUE also promotes the sustainable use of water resources by minimising waste and preserving their long-term availability.

In the design of products, systems and packaging, ADUE encourages the adoption of eco-design principles, favouring recyclable, reusable, or low environmental impact materials.

Logistics and transportation activities are likewise oriented towards reducing resource consumption and the associated environmental impacts.

### 2. Responsible Use of Substances and Materials

ADUE is committed to reducing the use of substances that may be harmful to human health and the environment, favouring, where possible, safer and more sustainable alternatives.

ADUE ensures compliance with all applicable regulations governing the management, use, storage and disposal of chemical substances and promotes practices aimed at preventing environmental pollution.

Particular attention is paid to protecting the health and safety of individuals involved throughout the entire value chain.

### 3. Climate Change Mitigation

ADUE recognises the fight against climate change as a shared responsibility and is committed to contributing to the reduction of its climate impact.

|                                                                                   |                       |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.EN</b>           |
|  | <b>CODE OF ETHICS</b> | POLICY OWNER:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG             | Page 8 of 13                     |

To this end, ADUE promotes the measurement, monitoring and progressive reduction of greenhouse gas emissions generated directly and indirectly by its activities.

#### 4. Environmental Management, Protection and Biodiversity Conservation

ADUE is committed to identifying, assessing and monitoring the environmental impacts of its activities, ensuring the responsible management of waste, emissions and resources.

ADUE recognises the value of biodiversity and ecosystems as essential elements of sustainable development and is committed to preventing and reducing the environmental impacts of its activities by promoting the protection of natural habitats, the responsible use of resources, and the conservation of natural heritage.

#### 5. Sustainable Innovation and Responsible Design

In the design and development of its products, systems and services, ADUE integrates principles of efficiency, safety, sustainability and continuous improvement, promoting solutions that reduce environmental impact and optimise the use of resources.

### 4.9 Respecting and valuing people

ADUE undertakes to implement all initiatives that allow the valorisation and growth of the skills, creativity and active participation of personnel, to increase their motivation and foster their professional growth and fulfilment.

The work environment, inspired by respect, fairness and cooperation, must enable the involvement and empowerment of people, the strengthening of their abilities, with regard to the specific goals to be achieved and the ways to pursue them.

Directors, senior management and employees all commit themselves to action oriented towards effective cooperation towards meeting, under sustainable conditions, the expectations of all stakeholders.

Updating personal and business knowledge and developing skills is an essential value for the company.

ADUE recognises work performance, skills and professional potential as determining criteria for salary and career development.

Selection, recruitment, training, management, development and compensation policies are strictly based on merit and competence criteria, with exclusively professional evaluation, without any discrimination.

ADUE protects its employees both in working conditions, protection of their mental and physical integrity and respect for their moral personality.

ADUE recognises and respects employees' freedom of association, including their right to freely choose their representatives, and ensures that employee representatives are not subject to any form of discrimination. ADUE also recognises the right to collective bargaining.

ADUE favours forms of flexibility in organisation that facilitate people in carrying out their work activities, in relation to their family, health and personal conditions.

ADUE undertakes not to hire or promote personnel recommended by third parties, and in particular by representatives of the Public Administration, for the sole purpose of illicitly favouring business negotiations and contractual relationships, or illicitly influencing the will of the Public Administration.

ADUE undertakes to hire foreign personnel only if they have a regular residence permit on Italian territory.

### 4.10 Harassment in the workplace

Respect for the worker entails a duty to refrain from harassment of the worker.

Harassment means, for example: 4.11 Safety and health of workers

|                                                                                   |                       |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.EN</b>           |
|  | <b>CODE OF ETHICS</b> | POLICY OWNER:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG             | Page 9 of 13                     |

ADUE recognises the health and safety of workers as priority objectives, to be maintained on a daily basis with a company policy aimed at making the necessary investments, also by virtue of its sustainability policy.

Workers' health is an asset protected by Article 32 of the Constitution, and it is the employer's obligation to protect it under Article 2087 of the Civil Code.

All individuals and managers under the Consolidated Law on Worker Safety, Legislative Decree 81/2008, are required to fulfill their obligations to protect the health of every worker.

All employees of ADUE are required, within the scope of their duties, to participate in the process of preventing risks, safeguarding the environment and protecting their own, their colleagues' and third parties' health and safety, considering them part of the relationship established in the workplace.

ADUE undertakes to consolidate and spread the culture of safety, with an adequate company policy, promoting responsible behaviour by everybody and investing adequate economic resources.

The activities of ADUE are managed in full compliance with current regulations on accident prevention and protection and occupational safety.

To this end, ADUE adopts a timely internal organisation, implements technical and organisational interventions in occupational health and safety through:

- a continuous analysis of the risk and criticality of the processes and resources to be protected
- the adoption of the best technologies to prevent or guard against risk
- the contribution of training and communication interventions
- the call for as much daily attention as possible
- the involvement of workers for the best risk management.

Discriminatory acts of any kind are also prohibited in order to ensure the health and safety of workers and on the grounds that they may result in personal injury or illness of a physical or psychological nature.

#### 4.12 Conflict of interest

Activities or situations involving or potentially involving a conflict between individual interests and those of ADUE must be avoided.

All collaborators must refrain from taking advantage of their position within ADUE in order to favour themselves or third parties to the detriment or disadvantage of the company.

If there is a situation of conflict of interest, even potential, each person involved is required to refrain from engaging in the conflicting conduct and must inform their superiors or contact persons without delay of the situations or activities in which there could be a conflict of interest with ADUE, by the people themselves or their close relatives, and in any other case where there are relevant reasons of convenience.

By way of example and not limited to, the following situations may result in a conflict of interest:

- the use of one's position in the company or of information acquired in connection with one's work activity in such a way as to create a conflict between one's personal interests and the company's interests;
- the performance of work activities, of any kind, with customers, suppliers or competitors;
- engaging in one's own business in competition with the company, including through family members;
- accepting money, favours or benefits from people or third parties who are or intend to enter into business relationships with ADUE

#### 4.13 Relationships with Public Institutions

ADUE's relationships with Public Bodies and Public Administrations start from the awareness that, as stated in Article 98 of the Constitution, civil servants are at the sole service of the Nation and general interests.

|                                                                                   |                       |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.EN</b>           |
|  | <b>CODE OF ETHICS</b> | POLICY OWNER:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG             | Page 10 of 13                    |

ADUE believes that corruption and other crimes against the impartiality of the Public Administration are to be combated by virtuous behaviour, binding on everyone who works with the company.

In any relationship with the Public Administration, compliance with the law, rules, regulations and directives governing the aforementioned relationships, with particular reference to environmental and energy legislation, are essential.

ADUE cooperates actively and fully with the Public Authorities, pursues the objectives indicated by the relevant Public Institutions and cooperates effectively with their bodies responsible for the regulation and control of local public services.

Each employee or collaborator of A DUE S.P.A shall, within their competence, contribute to determining the will of the Public Administration solely by the means and methods prescribed by law.

The principles that inform and shape relations with the Public Administration are and must be those of transparency, fairness, loyalty and honesty.

Grants, subsidies or financing obtained from the European Union, the State or other Public Entity must be used solely and exclusively for the purposes for which they were requested and granted.

All employees and collaborators of ADUE are required to give their utmost cooperation in case of relationships with Public Institutions. Relationships with Public Officials are reserved exclusively for the corporate functions designated for that purpose. Data and information transmitted to Public Institutions must be accurate, complete and truthful.

Participation in tenders called by the Public Administration must be characterised by truthfulness of every statement and absence of any disturbance.

Relationships with public institutions also involve the correct handling of fiscal, tax, and contribution transactions.

#### 4.14 Relationships with Justice Bodies and Public Supervisory Authorities

ADUE has a duty, through each of its collaborators, to respond to the requests of the justice bodies with true and non-omissive statements, providing all the information necessary to ascertain the facts.

The company imprints every relationship with the Public Supervisory Authorities and Justice Bodies to the utmost cooperation and to this end undertakes to respond in a timely, complete and truthful manner to the requests of these Bodies and Authorities, providing all the information necessary to ascertain the facts.

Where it is necessary to provide statements or documentation as part of the investigations taking place with Institutions and/or Public Supervisory Authorities, the principles of truthfulness, completeness and transparency must be applied.

Any activity, including omission, to obstruct the supervision of the competent Public Authorities is explicitly prohibited.

#### 4.15 Relationships with Political and Trade Union Organisations

ADUE does not make any contributions, direct or indirect and in any form, to political parties, movements, committees and trade union organisations, their representatives and candidates, except those due under specific regulations.

#### 4.16 Confidentiality, internal management and communication of information

Every employee or collaborator of ADUE must guarantee the necessary confidentiality concerning any data, news and information acquired as a result of their functions.

|                                                                                   |                       |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.EN</b>           |
|  | <b>CODE OF ETHICS</b> | POLICY OWNER:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG             | Page 11 of 13                    |

In general, the employees of ADUE and all external collaborators are required to comply with the commitment of confidentiality for all information constituting company assets (whether relating to personal/sensitive data, intellectual property or the financial situation) that they may deal with on a daily or occasional basis. Employees and/or collaborators of ADUE are required to adhere strictly to this principle, even after the termination of the employment or collaboration relationship, however it may have occurred, within the time limits set by law or contract.

#### 4.17 External communication and promotional activities

ADUE may invest in promotion and communication activities in order to make its business known.

Outward information must be truthful, complete, clear and transparent.

Relationships with the media must be marked by respect for the proper right to information and are reserved exclusively for the corporate responsibilities and functions delegated to that end. All information or communication must be respectful of people's honour and confidentiality.

#### 4.18 Sponsorships and contributions

ADUE considers any sponsorships and contributions to Public Bodies as support for the development of the territories in which it operates, which must be justified by a public interest. Sponsorships and contributions must be disbursed according to internal procedures in compliance with the principles of traceability and segregation of roles.

Under no circumstances must a contribution or sponsorship be aimed at obtaining preferential treatment that is unlawful or inappropriate because it is contrary to the principles of this Code.

#### 4.19 Accounting, taxation and corporate operations

ADUE guarantees full compliance with the principles of transparency and truthfulness in every corporate transaction and in particular with regard to the management of cash flows, bookkeeping, and the management of fiscal and tax aspects.

In order to guarantee the reliability of the administrative-accounting system and the correct representation of the economic, asset and financial situation of ADUE in internal documents, financial statements and other corporate communications, as well as in the information addressed to investors, the public or the Supervisory Authorities, accounting records must be transparent and based on truth, clarity, accuracy and completeness of information, in compliance with the most appropriate accounting and financial procedures to avoid irregularities, illegitimacy and violation of specific regulations, with particular reference to the provisions on money laundering, self-laundering, receiving and use of money or assets of dubious origin.

All employees and collaborators of ADUE are required to cooperate to ensure that management data are correctly and timely represented in the accounts.

Each accounting entry must reflect exactly what appears in the supporting documentation.

Employees of ADUE who become aware of omissions, falsifications, or neglect of accounting records or supporting documentation must immediately notify their superior, who will report it to the Manager in charge of drafting accounting and corporate documents.

The existence of an adequate internal control system is a value recognised by ADUE for the contribution that controls make to improving business efficiency.

Internal controls are defined as all means of directing, managing, and auditing business activities to ensure compliance with laws and business procedures, the achievement of business interests and to provide accurate and complete accounting and financial data.

|                                                                                   |                       |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.EN</b>           |
|  | <b>CODE OF ETHICS</b> | POLICY OWNER:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG             | Page 12 of 13                    |

ADUE guarantees compliance with regulations and requirements in the tax and fiscal sphere, through management characterised by traceability and segregation of roles.

It is explicitly prohibited to issue or record invoices for non-existent transactions, or destroy accounting records.

All tax obligations must be met on time.

ADUE ensures the timely payment of any tax due and the correct sending of the relevant declarations.

## 5. Control of the Code of Ethics. Monitoring methods

Implementation of and compliance with the Code of Ethics must be continuously monitored by the Supervisory Board, which, in particular, must:

- verify compliance with the Code of Ethics by the Recipients;
- make its own observations on ethical issues that may arise in the context of business decisions;
- provide, to interested parties who request it, explanations and clarifications regarding the interpretation of the Code or the legitimacy of its own conduct or that of others;
- stimulate and coordinate the updating of the Code of Ethics, also through its own proposals for adjustment or updating;
- promote and monitor the development of communication and training activities on the Model and, in particular, on the Code of Ethics, determined by ADUE.

## 6. Reporting and Whistleblowing

Control over the adequacy, effectiveness and suitability of the Organisational Model provided for in Legislative Decree 231/01, of which this Code of Ethics is an integral part, is guaranteed by the Supervisory Board, whose appointment is provided for in Articles 6-7 of the same decree.

If a person required to comply with this Code of Ethics becomes aware, due to the functions performed, of violations, even potential violations, of the Code of Ethics, relevant pursuant to Legislative Decree No. 231/2001, they must, in order to protect the integrity of the Company, promptly report them in detail, to the Supervisory Board.

The report, based on precise and consistent factual elements, can be made, as provided for in the Procedure for the Management of Internal Whistleblowing Reports, in the following ways:

- through the Whistleblowing platform that can be reached at the following link: <https://whistleblowing.adue.it/>, which allows the report to be made, either anonymously or non-anonymously.
- through a direct meeting with the Supervisory Board, represented by its members, to be scheduled within a reasonable period of time from the reporting party's request.

The procedure for handling reports, which can be found on the following website: <https://www.adue.it/whistleblowing/> is able to guarantee the confidentiality of the identity of the whistleblower in the activities of receiving and handling the report.

In any case, the Company and the SB shall ensure that those who have made the reports are not subject to retaliation, discrimination or, in any case, penalisation, directly or indirectly, for reasons related, directly or indirectly, to the report, thus ensuring the appropriate confidentiality of such individuals.

The adoption of discriminatory measures against individuals who make the reports may be reported to the National Labour Inspectorate, for measures within its jurisdiction, not only by the reporting person, but also by the trade union organisation indicated by the reporting person.

|                                                                                   |                       |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.EN</b>           |
|  | <b>CODE OF ETHICS</b> | POLICY OWNER:<br>General Manager |
|                                                                                   | Area: ESG             | Page 13 of 13                    |

The retaliatory or discriminatory dismissal of the reporting person is null and void. Change in duties pursuant to Article 2103 of the Civil Code, as well as any other retaliatory or discriminatory measures taken against the whistleblower, are also null and void. These protections are applicable provided that the Reporting (or public disclosure, or whistleblowing) falls within the scope of the discipline of Legislative Decree No. 24/2023.

## 7. Declaration of acknowledgement and acceptance

I, the undersigned, ..... declare that I have received and read my personal copy of this Code of Ethics.

I, the undersigned, further declare that I have understood, accepted and will abide by the principles and rules of conduct contained in this Code.

Lastly, I, the undersigned, declare that I acknowledge the responsibilities associated with the violation of the rules of the Code of Ethics, and the consequent applicability of disciplinary sanctions or contractual termination clauses.

Date

\_\_\_\_\_

Signed:

\_\_\_\_\_

|                                                                                   |                       |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.FR</b>                              |
|  | <b>CODE D'ÉTHIQUE</b> | RESPONSABLE DE LA POLITIQUE :<br>Direction Générale |
|                                                                                   | Service: ESG          | Page 1 sur 14                                       |

# CODE D'ÉTHIQUE

## A DUE di Squeri Donato & C. S.p.A.

L'Administrateur Unique est responsable de l'approbation du présent Code d'Éthique et de la promotion de ses principes au sein de l'organisation.

Le Responsable ESG, en collaboration avec l'Organe de Surveillance et le Responsable des Ressources Humaines, coordonne le processus de mise à jour, de diffusion et de sensibilisation aux contenus du Code.

L'Organe de Surveillance veille à la bonne application du Code d'Éthique et gère les éventuels signalements de violation conformément aux procédures internes adoptées par l'entreprise.

|                                                                                   |                       |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.FR</b>                              |
|  | <b>CODE D'ÉTHIQUE</b> | RESPONSABLE DE LA POLITIQUE :<br>Direction Générale |
|                                                                                   | Service: ESG          | Page 2 sur 14                                       |

## Table des matières

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. La valeur et la signification du Code d'Éthique.....                                     | 3  |
| 2. Destinataires : application et diffusion du Code d'Éthique .....                         | 3  |
| 3. Activité réalisée par ADUE.....                                                          | 4  |
| 4. Principes Éthiques et comportementaux de référence .....                                 | 4  |
| 4.1 Respect de la Constitution, des lois, des règlements, de toute la législation.....      | 4  |
| 4.2 Respect des droits de l'homme et de la dignité humaine .....                            | 5  |
| 4.3 Honnêteté, qualité, intégrité .....                                                     | 5  |
| 4.4 Respect et protection du marché et de la concurrence .....                              | 6  |
| 4.5 Équité dans les transactions commerciales .....                                         | 6  |
| 4.6 Protection des données personnelles .....                                               | 6  |
| 4.7 Utilisation correcte des technologies et du système informatique.....                   | 7  |
| 4.8 Protection de l'Environnement .....                                                     | 7  |
| 4.9 Respect et valorisation des personnes.....                                              | 8  |
| 4.10 Harcèlement sur le lieu de travail.....                                                | 9  |
| 4.11 Sécurité et santé des travailleurs .....                                               | 9  |
| 4.12 Conflit d'intérêt.....                                                                 | 10 |
| 4.13 Rapports avec les Institutions Publiques.....                                          | 10 |
| 4.14 Relations avec les Organes de Justice et les Autorités Publiques de Surveillance ..... | 11 |
| 4.15 Relations avec les Organisations Politiques et Syndicales .....                        | 11 |
| 4.16 Confidentialité, gestion interne et communication des informations.....                | 11 |
| 4.17 Communication externe et activités promotionnelles.....                                | 12 |
| 4.18 Sponsorisations et contributions.....                                                  | 12 |
| 4.19 Comptabilité, fiscalité et opérations des entreprises.....                             | 12 |
| 5. Le contrôle du Code d'Éthique. Modes de surveillance .....                               | 13 |
| 6. Rapports et Dénonciations .....                                                          | 13 |
| 7. Déclaration de reconnaissance et d'acceptation .....                                     | 14 |

|                                                                                   |                       |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.FR</b>                              |
|  | <b>CODE D'ÉTHIQUE</b> | RESPONSABLE DE LA POLITIQUE :<br>Direction Générale |
|                                                                                   | Service: ESG          | Page 3 sur 14                                       |

## 1. La valeur et la signification du Code d'Éthique

Ce Code d'Éthique est l'instrument préparé par A Due di Squeri Donato & C. S.p.A. (ci-après ADUE ou Société) afin de définir les principes de comportement et les valeurs d'éthique d'entreprise que la société estime devoir partager avec tous les collaborateurs et individus qui souhaitent coopérer avec ADUE.

L'éthique d'entreprise se configure à travers une conception de l'Éthique comme une manière d'être au monde avec les autres.

Une manière de se rapporter aux personnes, à l'environnement, aux objets, à toute forme vivante, à travers une relation qui se veut affirmative.

Une relation affirmative car qu'elle est basée sur le respect, l'attention, la solidarité, la durabilité et la croissance de ses propres capacités.

C'est également pour cette raison que les principes généraux de ce Code d'Éthique se réfèrent avant tout à la Constitution italienne : précisément parce que l'Éthique signifie une manière d'être dans le monde à travers une relation, on considère que les principes constitutionnels constituent une référence fondamentale.

## 2. Destinataires : application et diffusion du Code d'Éthique

Le Code d'Éthique est un élément fondamental du Modèle d'Organisation et de Gestion (« Modèle 231 ») adopté par l'entreprise et établit des principes de comportement dont le respect permet, entre autres, de prévenir le risque de commettre les délits visés par le Décret Législatif 231/2001.

Au fil du temps, le Code d'Éthique a accru son importance, car il constitue le document qui doit être connu par tous les employés et collaborateurs qui, à quelque titre que ce soit, travaillent pour et avec ADUE, exprimant la nécessité pour toute personne qui traite avec l'entreprise de respecter les principes comportementaux que le Code établit comme obligatoires.

Dans ce sens également, l'aspect relationnel prend de l'importance : à travers les principes du Code d'Éthique, il s'agit de renforcer les relations entre les collaborateurs, entre l'entreprise et les fournisseurs, en reconnaissant les principes qui protègent la sécurité au travail, l'environnement, l'équité du marché et d'autres biens qui font partie de la vie quotidienne de l'entreprise.

Le respect du contenu du Code d'Éthique par tous ceux qui travaillent pour et avec ADUE est donc d'une importance fondamentale pour le bon fonctionnement, la fiabilité et la réputation de l'entreprise.

Tout directeur, employé ou collaborateur à quelque titre que ce soit d'ADUE est tenu de connaître le Code d'Éthique, de contribuer activement à sa mise en œuvre et de signaler les violations et les manquements, y compris par le biais des canaux dits de « Dénonciation ».

En ce qui concerne les destinataires externes du présent Code, ADUE s'engage à introduire des clauses contractuelles et/ou à obtenir des déclarations signées formalisant la reconnaissance, l'adhésion et l'engagement précis à respecter les principes comportementaux envisagés dans le présent document.

ADUE promeut le contrôle du respect des prescriptions du Code d'Éthique en tant que pratique vertueuse pour garantir le travail correct des individus, le fonctionnement conforme de l'entreprise et de ceux qui collaborent avec l'entreprise.

Pour toutes ces raisons, les personnes suivantes doivent être considérées comme destinataires des obligations comportementales prévues par le présent Code d'Éthique :

- les organes sociaux et leurs membres ;
- les dirigeants, les employés, les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, sans exception ;

|                                                                                   |                       |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.FR</b>                              |
|  | <b>CODE D'ÉTHIQUE</b> | RESPONSABLE DE LA POLITIQUE :<br>Direction Générale |
|                                                                                   | Service: ESG          | Page 4 sur 14                                       |

- les consultants, les collaborateurs à quelque titre que ce soit, les mandataires et toute autre personne, même externe, qui peut agir au nom et pour le compte d'ADUE : c'est-à-dire tous ceux qui peuvent être considérés comme des subordonnés au sens du Décret Législatif 231/2001.

En particulier, le respect des règles du Code doit être considéré comme une partie essentielle des obligations contractuelles des employés d'ADUE conformément et aux fins des articles 2104 et suivants du Code Civil.

Toute violation des principes et des règles de conduite énoncés dans le présent Code d'Éthique compromet le rapport de confiance avec ADUE, qui peut prendre les mesures disciplinaires les plus appropriées, résilier le contrat et demander des dommages et intérêts, sans préjudice, pour les employés, du respect des procédures prévues à l'article 7 de la loi n° 300 du 20 mai 1970 (connue sous le nom de Statut des Travailleurs), des conventions collectives de travail applicables et de tout règlement d'entreprise adopté par ADUE

Le respect du Code d'Éthique doit également être considéré comme une clause essentielle dans les relations contractuelles avec les fournisseurs, et son non-respect peut entraîner la résiliation du contrat conformément à l'article 1456 du Code Civil.

### 3. Activité réalisée par ADUE

L'entreprise, dont le siège se trouve à Via Filagni 1/A, Collecchio (PR), s'occupe de la fabrication et de l'essai de systèmes et de machines pour l'industrie des boissons, dont elle gère la conception, la construction et l'installation, ainsi que la maintenance ultérieure et le service après-vente.

## 4. Principes Éthiques et comportementaux de référence

ADUE considère ce Code d'Éthique comme un outil important pour réaffirmer la prédisposition de l'entreprise à respecter les règles à suivre dans toutes les activités quotidiennes.

### 4.1 Respect de la Constitution, des lois, des règlements, de toute la législation

Toute personne qui, à quelque titre que ce soit, travaille pour ADUE s'engage et s'oblige à se comporter conformément aux principes constitutionnels, aux lois, aux autorisations administratives et aux règlements éventuels.

En particulier, elle s'engage à respecter toutes les relations découlant des principes susmentionnés.

L'engagement et l'obligation sont pris par tous les directeurs, cadres supérieurs, responsables employés, collaborateurs, professionnels, consultants et interlocuteurs agissant au nom d'ADUE.

En particulier, les dispositions constitutionnelles suivantes, résumées ici, guident les principes de comportement suivants :

Art. 2: les droits de l'homme inviolables, la solidarité politique, économique et sociale

Art. 3: l'égalité sociale des individus, l'absence de discrimination fondée sur le sexe, la langue, la race, la religion, l'opinion politique, les conditions personnelles et sociales

Art. 6: la protection des minorités linguistiques

Art. 9: la promotion de la recherche scientifique et technique

Art. 13: l'inviolabilité de la liberté individuelle

Art. 15: la liberté et la confidentialité de la correspondance

Art. 23: la fourniture légale d'avantages personnels ou patrimoniaux

Art. 32: la protection de la santé

|                                                                                   |                       |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.FR</b>                              |
|  | <b>CODE D'ÉTHIQUE</b> | RESPONSABLE DE LA POLITIQUE :<br>Direction Générale |
|                                                                                   | Service: ESG          | Page 5 sur 14                                       |

Art. 35: la protection du travail et les soins de formation

Art. 36: les conditions de travail

Art. 37: conditions de travail et de famille

Art. 41: la liberté d'initiative économique privée dans le respect de la santé, de l'environnement, de la sécurité, de la liberté et de la dignité humaine

Art.54: l'exercice des fonctions publiques avec discipline et honneur

Art.98: les fonctionnaires sont au service exclusif de la Nation

Art.101: la justice est administrée au nom du peuple.

ADUE ainsi que ses partenaires commerciaux ne doivent entretenir aucune relation ni conclure aucun accord avec des personnes ou entités faisant l'objet de restrictions, de sanctions ou de mesures d'interdiction. Ils sont également tenus de respecter l'ensemble des réglementations et des régimes de sanctions commerciales internationales applicables.

## 4.2 Respect des droits de l'homme et de la dignité humaine

ADUE considère la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'ONU, les Conventions et Recommandations Internationales du Travail émises par l'OIT (Organisation Internationale du Travail) et la Charte de la Terre rédigée par le Conseil de la Terre, l'Agenda 2030 de l'ONU pour le Développement Durable comme des points indispensables à la définition de ses valeurs.

Toute personne qui, à quelque titre que ce soit, travaille pour ADUE doit respecter la dignité des personnes, qu'il s'agisse de collègues, de fournisseurs, de clients ou d'autres interlocuteurs, et éviter toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur des motifs syndicaux, politiques, religieux, raciaux, linguistiques ou de genre, en reconnaissant la valeur absolue des principes fondamentaux de la Constitution de la République Italienne.

La relation entre les individus doit être caractérisée par la reconnaissance de leurs propres capacités et leur valorisation mutuelle.

Ces principes se traduisent par le refus d'entamer des négociations ou de confier des missions susceptibles d'offenser ou d'être contraires aux principes fondamentaux qui sous-tendent le respect de la dignité humaine et par l'engagement de ne pas coopérer avec des partenaires, y compris internationaux, qui violent ces principes, en particulier en ce qui concerne l'exploitation du travail des enfants et la protection des garanties fondamentales de tout travailleur.

ADUE rejette toute forme de travail forcé et ne tolère pas les violations des droits de l'homme ni l'emploi de personnel irrégulier. Le personnel est employé dans le cadre de contrats de travail réguliers et aucune forme de travail irrégulier n'est tolérée.

Le personnel d'ADUE doit toujours se comporter de manière respectueuse envers les personnes avec lesquelles il entre en contact au nom de l'entreprise, en traitant tout le monde de manière équitable et avec dignité.

## 4.3 Honnêteté, qualité, intégrité

Pour ADUE, la qualité des fonctions qui composent l'entreprise au quotidien est une valeur indispensable.

C'est pour cette raison qu'ADUE l'exige d'elle-même et de ses interlocuteurs.

ADUE est une réalité intacte qui se base sur la conscience, des personnes qui y sont engagées par leur travail, que la qualité et la fiabilité constituent la base d'un développement solide et correct.

|                                                                                   |                       |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.FR</b>                              |
|  | <b>CODE D'ÉTHIQUE</b> | RESPONSABLE DE LA POLITIQUE :<br>Direction Générale |
|                                                                                   | Service: ESG          | Page 6 sur 14                                       |

La crédibilité d'ADUE doit se fonder sur la réputation qui ne s'acquiert au fil du temps que par une conduite intégrale, cohérente et qualitativement irréprochable.

L'honnêteté, l'intégrité et la qualité sont étroitement liées.

#### 4.4 Respect et protection du marché et de la concurrence

Pour ADUE, il est fondamental que le marché soit caractérisé comme juste et équitable pour tous les opérateurs industriels, dans l'esprit de ce qui est établi par l'article 41 de la Constitution et par les dispositions nationales et européennes pertinentes.

La liberté effective du marché, qui garantit des opportunités de participation et d'affirmation par le mérite et les produits de qualité, ne peut être assurée que par un comportement conforme aux principes éthiques du présent Code.

Il est nécessaire de respecter toutes les lois réglementant le marché et de coopérer avec les autorités qui les régulent.

Toutes les dispositions visant à prévenir les formes d'abus de marché doivent être respectées.

ADUE respecte toutes les formes de concurrence légale, ne s'engage pas dans des pratiques de concurrence déloyale et s'engage à mener des négociations commerciales dans le respect des prérogatives d'autrui, sans falsifier des données, des documents ou d'autres informations utiles pour s'affirmer par rapport aux concurrents.

Par conséquent, aucune forme de cadeau, de courtoisie ou de faveur n'est autorisée, qui pourrait avoir pour but d'obtenir un traitement favorable dans la conduite de toute phase de l'activité commerciale d'ADUE.

#### 4.5 Équité dans les transactions commerciales

Toutes les négociations commerciales doivent être menées avec la plus grande équité.

Aucune logique commerciale ou de marché ne peut justifier des informations fausses comme instrument de poursuite d'un intérêt personnel ou de celui de ADUE. Dans la correspondance, dans les négociations, dans la formulation d'accords contractuels, ADUE s'engage à exprimer sa volonté ou à formuler ses déclarations de manière claire et compréhensible pour le destinataire.

#### 4.6 Protection des données personnelles

ADUE recueille, traite et conserve de manière correcte et précise les données personnelles dont elle a connaissance. Dans ce contexte, la société s'engage à traiter ces données dans les limites et dans le respect des dispositions de la réglementation nationale et européenne en vigueur en matière de protection de la vie privée, avec une référence spécifique au Décret Législatif 196/2003 (Code de Protection de la Vie Privée) et au Règlement Européen 679/16 (Règlement Général sur la Protection des Données - RGPD).

Tout le personnel d'ADUE qui, dans le cadre de son travail, est amené à traiter des données, sensibles ou non, doit toujours procéder dans le respect de la réglementation susmentionnée et des instructions opérationnelles émises par l'entreprise.

ADUE adopte des mesures appropriées pour garantir que l'accès aux données télématiques et informatiques se fasse dans le plein respect de la réglementation en vigueur et de la vie privée des personnes concernées, de manière à garantir la sécurité et la confidentialité des informations et à faire en sorte qu'elles soient traitées par des personnes expressément autorisées à le faire, en évitant toute intrusion injustifiée.

|                                                                                   |                       |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.FR</b>                              |
|  | <b>CODE D'ÉTHIQUE</b> | RESPONSABLE DE LA POLITIQUE :<br>Direction Générale |
|                                                                                   | Service: ESG          | Page 7 sur 14                                       |

#### 4.7 Utilisation correcte des technologies et du système informatique

L'utilisation technologique du réseau informatique doit toujours être orientée vers le développement industriel d'ADUE. En ce sens, toute utilisation des systèmes informatiques et de communication qui ne vise pas l'intérêt de l'entreprise et qui n'est pas respectueuse des personnes et de leur dignité est interdite.

Sans préjudice des dispositions de l'Article 15 de la Constitution, ADUE doit prévoir et installer des moyens de signaler les anomalies, les altérations et la présence de virus ou l'accès à des sites interdits ou non autorisés.

ADUE interdit l'accès aux sites dont le contenu peut en tout état de cause porter atteinte à la dignité de la personne ou violer la loi et interdit l'utilisation de logiciels sans licence, ainsi que le téléchargement et la duplication de fichiers ou de programmes en violation du droit d'auteur.

ADUE se réserve le droit d'empêcher l'utilisation abusive de ses actifs et infrastructures, sous réserve du respect des dispositions des lois en vigueur (en particulier la loi sur la vie privée, le statut des travailleurs).

#### 4.8 Protection de l'Environnement

Pour ADUE, le respect de l'environnement représente une valeur fondamentale pour la satisfaction de l'un des besoins primaires de chaque citoyen et de la communauté tout entière : créer de meilleures conditions pour l'avenir des nouvelles générations.

Se reconnaissant dans l'esprit des dispositions de l'Article 9 et du nouvel Article 41 de la Constitution, ADUE oriente son initiative économique vers le respect de l'environnement et fait de la protection de l'environnement une condition préalable dans le choix des technologies, des programmes et des stratégies d'entreprise, en prévenant la pollution sous toutes ses formes, en évaluant les impacts environnementaux des services offerts.

Toutes les activités doivent être menées dans le respect total de la législation et des règlements applicables en matière d'environnement, en particulier le Décret Législatif 152/2006.

ADUE reconnaît la valeur du territoire sur lequel elle opère et s'engage à en préserver les aspects environnementaux.

Tous les employés et collaborateurs d'ADUE, y compris les fournisseurs de travaux ou de services contractés ou sous-traités dans leur sphère de compétence, doivent respecter les dispositions du Décret Législatif 152/2006, du Code Pénal et de toutes les réglementations sectorielles, ainsi que les exigences en matière d'autorisation environnementale.

Les processus à risque et les zones présentant des risques environnementaux plus importants doivent faire l'objet d'une surveillance constante en vue d'une prévention concrète et efficace.

Les cinq principes environnementaux fondamentaux décrits ci-après définissent l'engagement d'ADUE en faveur de la protection de l'environnement et du développement durable. ADUE encourage ses fournisseurs, partenaires et collaborateurs à adopter des comportements conformes à ces principes.

##### 1. Utilisation responsable des ressources naturelles

ADUE s'engage à utiliser les ressources naturelles de manière efficace et responsable.

ADUE favorise la réduction de la consommation d'énergie, le recours aux sources d'énergie renouvelables et l'adoption de solutions technologiques visant à améliorer l'efficacité des processus de production.

ADUE encourage également une utilisation durable des ressources en eau, en minimisant le gaspillage et en préservant leur disponibilité à long terme.

Dans la conception de ses produits, installations et emballages, ADUE encourage l'application des principes d'éco-conception, en privilégiant des matériaux recyclables, réutilisables ou à faible impact environnemental.

|                                                                                   |                       |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.FR</b>                              |
|  | <b>CODE D'ÉTHIQUE</b> | RESPONSABLE DE LA POLITIQUE :<br>Direction Générale |
|                                                                                   | Service: ESG          | Page 8 sur 14                                       |

Les activités logistiques et de transport sont également orientées vers la réduction de la consommation de ressources et des impacts environnementaux associés.

## 2. Utilisation responsable des substances et des matériaux

ADUE s'engage à réduire l'utilisation de substances susceptibles de présenter un risque pour la santé humaine ou l'environnement, en privilégiant, lorsque cela est possible, des alternatives plus sûres et plus durables.

ADUE garantit le respect de toutes les réglementations applicables en matière de gestion, d'utilisation, de stockage et d'élimination des substances chimiques et promeut des comportements visant à prévenir la pollution de l'environnement.

Une attention particulière est accordée à la protection de la santé et de la sécurité des personnes impliquées tout au long de la chaîne de valeur.

## 3. Lutte contre le changement climatique

ADUE reconnaît la lutte contre le changement climatique comme une responsabilité partagée et s'engage à contribuer à la réduction de son impact climatique.

À cette fin, ADUE promeut la mesure, le suivi et la réduction progressive des émissions de gaz à effet de serre générées directement et indirectement par ses activités.

## 4. Gestion et protection de l'environnement et préservation de la biodiversité

ADUE s'engage à identifier, évaluer et surveiller les impacts environnementaux de ses activités, en garantissant une gestion responsable des déchets, des émissions et des ressources utilisées.

ADUE reconnaît la valeur de la biodiversité et des écosystèmes comme éléments essentiels du développement durable et s'engage à prévenir et à réduire les impacts environnementaux de ses activités, en favorisant la protection des habitats naturels, l'utilisation responsable des ressources et la préservation du patrimoine naturel.

## 5. Innovation durable et conception responsable

Dans la conception et la réalisation de ses produits, installations et services, ADUE intègre des critères d'efficacité, de sécurité, de durabilité et d'amélioration continue, en privilégiant des solutions permettant de réduire l'impact environnemental et d'optimiser l'utilisation des ressources.

## 4.9 Respect et valorisation des personnes

ADUE s'engage à mettre en œuvre toutes les initiatives permettant la valorisation et la croissance des compétences, de la créativité et de la participation active du personnel, pour augmenter leur motivation et favoriser leur développement et leur épanouissement professionnel.

L'environnement de travail, inspiré par le respect, l'équité et la coopération, doit permettre l'implication et la responsabilisation des personnes, le renforcement de leurs capacités, en ce qui concerne les objectifs spécifiques à atteindre et les moyens de les poursuivre.

Les directeurs, les cadres supérieurs et les employés s'engagent tous à coopérer efficacement pour répondre aux attentes de toutes les parties prenantes dans des conditions durables.

La mise à jour des connaissances personnelles et professionnelles et le développement des compétences sont une valeur essentielle pour l'entreprise.

ADUE reconnaît les performances professionnelles, les compétences et le potentiel professionnel comme des critères décisifs pour le salaire et l'évolution de carrière.

|                                                                                   |                       |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.FR</b>                              |
|  | <b>CODE D'ÉTHIQUE</b> | RESPONSABLE DE LA POLITIQUE :<br>Direction Générale |
|                                                                                   | Service: ESG          | Page 9 sur 14                                       |

Les politiques de sélection, de recrutement, de formation, de gestion, de développement et de rémunération sont strictement fondées sur des critères de mérite et de compétence, avec une évaluation exclusivement professionnelle, sans aucune discrimination.

ADUE protège ses employés dans leurs conditions de travail, dans la protection de leur intégrité psychophysique et dans le respect de leur personnalité morale.

ADUE reconnaît et respecte la liberté d'association de ses employés, y compris leur droit de choisir librement leurs représentants, et garantit que les représentants des employés ne font l'objet d'aucune forme de discrimination. ADUE reconnaît également le droit à la négociation collective.

ADUE favorise les formes de flexibilité dans l'organisation qui facilitent l'accomplissement des activités professionnelles des personnes, en fonction de leur situation familiale, de leur santé et de leur situation personnelle.

ADUE s'engage à ne pas embaucher ou promouvoir du personnel signalé par des tiers, et en particulier par des représentants des Administrations Publiques, dans le seul but de favoriser illicitement des négociations commerciales et des relations contractuelles, ou d'influencer illicitement la volonté de l'Administration Publique.

ADUE s'engage à n'employer du personnel étranger que s'il est en possession d'un permis de séjour régulier sur le territoire italien.

#### 4.10 Harcèlement sur le lieu de travail

Le respect du travailleur implique le devoir de ne pas le harceler.

Le harcèlement comprend, par exemple :

- un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant, offensant ou isolant pour des individus ou des groupes de travailleurs ;
- l'interférence injustifiée dans l'exécution du travail d'autrui ;
- tout comportement discriminatoire susceptible de porter atteinte à la dignité et à la liberté personnelle des travailleurs ;
- tout comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un travailleur et de créer un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (harcèlement sexuel).

#### 4.11 Sécurité et santé des travailleurs

ADUE reconnaît la santé et la sécurité des travailleurs comme un objectif prioritaire, à maintenir au quotidien grâce à une politique d'entreprise visant à réaliser les investissements nécessaires, également en vertu de sa propre politique de durabilité.

La santé des travailleurs est un bien protégé par l'Article 32 de la Constitution et l'employeur a l'obligation de la protéger en vertu de l'Article 2087 du Code Civil.

Toutes les personnes et tous les responsables prévus par la Loi Consolidée sur la Sécurité des Travailleurs, Décret Législatif 81/2008, sont tenus de remplir leurs obligations de protéger la santé de chaque travailleur.

Tous les employés d'ADUE sont tenus, dans le cadre de leurs fonctions, de participer au processus de prévention des risques, de protection de l'environnement et de protection de leur propre santé et sécurité, de celles de leurs collègues et des tiers, en les considérant comme faisant partie de la relation établie sur le lieu de travail.

ADUE s'engage à consolider et à diffuser la culture de la sécurité, avec une politique d'entreprise appropriée, en promouvant un comportement responsable de tous et en investissant des ressources économiques adéquates.

|                                                                                   |                       |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.FR</b>                              |
|  | <b>CODE D'ÉTHIQUE</b> | RESPONSABLE DE LA POLITIQUE :<br>Direction Générale |
|                                                                                   | Service: ESG          | Page 10 sur 14                                      |

Les activités d'ADUE sont gérées dans le plein respect de la réglementation en vigueur en matière de prévention et de protection contre les accidents et de sécurité sur le lieu de travail.

À cette fin, ADUE adopte une organisation interne opportune, met en œuvre des mesures techniques et organisationnelles dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, grâce à :

- une analyse continue du risque et de la criticité des processus et des ressources à protéger
- l'adoption des meilleures technologies pour prévenir ou se prémunir contre les risques
- la contribution des interventions de formation et de communication
- L'appel à une attention quotidienne aussi grande que possible
- L'implication des travailleurs pour une meilleure gestion des risques.

Les actes discriminatoires de toute nature sont également interdits afin d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs et au motif qu'ils peuvent entraîner des blessures ou des maladies de nature physique ou psychologique.

#### 4.12 Conflit d'intérêt

Les activités ou situations impliquant ou pouvant impliquer, même potentiellement, un conflit entre les intérêts individuels et ceux d'ADUE doivent être évitées.

Tout collaborateur doit s'abstenir de profiter de sa position au sein d'ADUE pour se favoriser ou favoriser des tiers au détriment ou au désavantage de l'entreprise.

S'il existe une situation de conflit d'intérêts, même potentiel, chaque personne impliquée est tenue de s'abstenir d'adopter le comportement en conflit et doit informer sans délai ses supérieurs ou ses contacts des situations ou des activités dans lesquelles il pourrait y avoir un conflit d'intérêts avec ADUE, par les personnes elles-mêmes ou leurs proches parents, et dans tous les autres cas où il existe des raisons pertinentes de convenance.

À titre d'exemple, mais sans s'y limiter, les situations suivantes peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts :

- l'utilisation de sa position dans l'entreprise ou des informations acquises dans le cadre de son travail de manière à créer un conflit entre ses intérêts personnels et les intérêts de l'entreprise;
- l'exécution de travaux de toute nature avec des clients, des fournisseurs, des concurrents ;
- l'exercice d'une activité propre en concurrence avec celles de l'entreprise, y compris par l'intermédiaire de membres de la famille ;
- l'acceptation d'argent, de faveurs ou d'avantages de la part de personnes ou de tiers qui sont ou ont l'intention d'entrer en relation d'affaires avec ADUE.

#### 4.13 Rapports avec les Institutions Publiques

Les relations d'ADUE avec les Organismes Publics et les Administrations Publiques partent de la conscience que, comme le stipule l'Article 98 de la Constitution, les fonctionnaires sont au service exclusif de la Nation et des intérêts généraux.

ADUE estime que la corruption et les autres délits contre l'impartialité de l'Administration Publique doivent être combattus avec un comportement vertueux, contraignant pour tous ceux qui travaillent avec l'entreprise.

Dans toute relation avec l'Administration Publique, le respect de la loi, des règles, des règlements et des directives régissant les relations susmentionnées est fondamental, en particulier en ce qui concerne la législation sur l'environnement et l'énergie.

ADUE collabore activement et pleinement avec les Autorités Publiques, poursuit les objectifs indiqués par les Institutions Publiques concernées et collabore efficacement avec leurs organes chargés de la réglementation et du contrôle des services publics locaux.

|                                                                                   |                       |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.FR</b>                              |
|  | <b>CODE D'ÉTHIQUE</b> | RESPONSABLE DE LA POLITIQUE :<br>Direction Générale |
|                                                                                   | Service: ESG          | Page 11 sur 14                                      |

Chaque employé ou collaborateur d'A DUE S.P.A doit, dans la mesure de ses compétences, contribuer à la détermination de la volonté de l'Administration Publique par les seuls moyens et méthodes prévus par la loi.

Les principes qui informent et façonnent les relations avec l'Administration Publique sont et doivent être ceux de la transparence, de l'équité, de la loyauté et de l'honnêteté.

Les contributions, subventions ou financements obtenus de l'Union Européenne, de l'État ou d'un autre Organisme Public doivent être utilisés uniquement et exclusivement aux fins pour lesquelles ils ont été demandés et accordés.

Tous les employés et collaborateurs d'ADUE sont tenus de fournir la plus grande coopération en cas de relations avec les Institutions Publiques. Les relations avec les fonctionnaires sont réservées exclusivement aux fonctions de l'entreprise désignées à cet effet. Les données et les informations transmises aux Institutions Publiques doivent être exactes, complètes et véridiques.

La participation aux appels d'offres lancés par l'Administration Publique doit se caractériser par la véracité de toute déclaration et l'absence de toute perturbation.

Les relations avec les institutions publiques comprennent également le traitement adéquat des transactions fiscales, des taxes et des contributions.

#### 4.14 Relations avec les Organes de Justice et les Autorités Publiques de Surveillance

ADUE a le devoir, par l'intermédiaire de chacun de ses collaborateurs, de répondre aux demandes des organes de justice avec des déclarations véridiques et non omissives, en fournissant toutes les informations nécessaires à l'établissement des faits.

L'entreprise fonde toutes ses relations avec les Autorités Publiques de Surveillance et les Organes de Justice sur une coopération maximale et s'engage à cette fin à répondre promptement, complètement et sincèrement aux demandes de ces Organes et Autorités, en fournissant toutes les informations nécessaires à l'établissement des faits.

Lorsqu'il est nécessaire de fournir des déclarations ou de la documentation dans le cadre d'enquêtes auprès d'Institutions et/ou d'Autorités Publiques de Surveillance, les principes de véracité, d'exhaustivité et de transparence doivent être appliqués.

Toute activité, y compris l'omission, faisant obstacle à la surveillance des Autorités Publiques compétentes est expressément interdite.

#### 4.15 Relations avec les Organisations Politiques et Syndicales

ADUE n'apporte aucune contribution, directe ou indirecte et sous quelque forme que ce soit, aux partis, mouvements, comités et organisations politiques et syndicales, à leurs représentants et à leurs candidats, à l'exception de celles qui sont dues en vertu de réglementations spécifiques.

#### 4.16 Confidentialité, gestion interne et communication des informations

Chaque employé ou collaborateur d'ADUE doit garantir la confidentialité nécessaire de toutes les données, nouvelles et informations acquises dans le cadre de ses fonctions.

En général, les employés d'ADUE et tous les collaborateurs externes sont tenus de respecter l'engagement de confidentialité pour toutes les informations constituant le patrimoine de l'entreprise (qu'il s'agisse de données personnelles/sensibles, de propriété intellectuelle ou de situation financière) qu'ils peuvent traiter sur une base quotidienne ou occasionnelle. Les employés et/ou collaborateurs sont tenus de respecter strictement ce principe, même après la cessation de la relation de travail ou de collaboration, quelle qu'elle soit, dans les délais prévus par la loi ou par le contrat.

|                                                                                   |                       |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.FR</b>                              |
|  | <b>CODE D'ÉTHIQUE</b> | RESPONSABLE DE LA POLITIQUE :<br>Direction Générale |
|                                                                                   | Service: ESG          | Page 12 sur 14                                      |

#### 4.17 Communication externe et activités promotionnelles

ADUE peut investir dans des activités de promotion et de communication afin de faire connaître son activité.

Les informations communiquées au monde extérieur doivent être véridiques, complètes, claires et transparentes.

Les relations avec les médias doivent être caractérisées par le respect du droit à l'information et sont réservées exclusivement aux responsabilités et fonctions de l'entreprise déléguées à cette fin. Toute information ou communication doit respecter l'honneur et la confidentialité des personnes.

#### 4.18 Sponsorisations et contributions

ADUE considère toute sponsorship et toute contribution à des Organismes Publiques comme un soutien au développement des territoires dans lesquels elle opère, qui doit être justifié par un intérêt public. Les sponsorisations et les contributions doivent être effectués selon des procédures internes dans le respect des principes de traçabilité et de séparation des rôles.

Une contribution ou une sponsorship ne peut en aucun cas viser à obtenir un traitement de faveur illicite ou inapproprié parce que contraire aux principes du présent Code.

#### 4.19 Comptabilité, fiscalité et opérations des entreprises

ADUE garantit le plein respect des principes de transparence et de véracité dans toutes les opérations de l'entreprise et, en particulier, dans la gestion des flux financiers, la tenue des comptes et la gestion des aspects fiscaux et de taxation.

Afin de garantir la fiabilité du système administratif et comptable et la représentation correcte de la situation économique, patrimoniale et financière d'ADUE dans les documents internes, dans les bilans et dans les autres communications de l'entreprise, ainsi que dans les informations adressées aux investisseurs, au public ou aux Autorités de Surveillance, les registres comptables doivent être transparents et fondés sur la vérité, la clarté, la précision et l'exhaustivité des informations, dans le respect des procédures comptables et financières les plus appropriées pour éviter les irrégularités, l'illégalité et la violation de réglementations spécifiques, avec une référence particulière aux dispositions relatives au blanchiment d'argent, à l'auto-blanchiment, au recel et à l'utilisation d'argent ou de biens d'origine douteuse.

Tous les employés et collaborateurs d'ADUE sont tenus de coopérer pour que les données de gestion soient représentées correctement et en temps voulu dans les comptes.

Chaque écriture comptable doit refléter exactement ce qui figure dans les pièces justificatives.

Les employés d'ADUE qui ont connaissance d'omissions, de falsifications ou de négligences dans les documents comptables ou les pièces justificatives doivent en informer immédiatement leur supérieur, qui en fera part au Responsable chargé de l'établissement des documents comptables et d'entreprise.

L'existence d'un système de contrôle interne adéquat est une valeur reconnue par ADUE pour la contribution des contrôles à l'amélioration de l'efficacité de l'entreprise.

Les contrôles internes sont définis comme l'ensemble des instruments conçus pour diriger, gérer et vérifier les activités de l'entreprise, pour assurer le respect des lois et des procédures de l'entreprise, la réalisation des intérêts de l'entreprise et la fourniture de données comptables et financières exactes et complètes.

ADUE garantit le respect des réglementations et des obligations fiscales et de taxation, grâce à une gestion caractérisée par la traçabilité et la séparation des rôles.

|                                                                                   |                       |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.FR</b>                              |
|  | <b>CODE D'ÉTHIQUE</b> | RESPONSABLE DE LA POLITIQUE :<br>Direction Générale |
|                                                                                   | Service: ESG          | Page 13 sur 14                                      |

Il est expressément interdit d'émettre ou d'enregistrer des factures pour des opérations inexistantes ou de détruire des documents comptables.

Toutes les obligations fiscales doivent être respectées dans les délais prévus.

ADUE assure le paiement ponctuel de toutes les taxes dues et la soumission correcte des déclarations correspondantes.

## 5. Le contrôle du Code d'Éthique. Modes de surveillance

La mise en œuvre et le respect du Code d'Éthique doivent faire l'objet d'un contrôle permanent de la part du Conseil de Surveillance, qui doit notamment :

- vérifier le respect du Code d'Éthique par les Destinataires ;
- formuler leurs propres observations sur les questions éthiques qui peuvent se poser dans le contexte de décisions d'entreprise ;
- fournir aux parties intéressées, sur demande, des clarifications et des explications concernant l'interprétation du Code ou la légitimité de leur propre conduite ou de celle d'autres personnes ;
- stimuler et coordonner la mise à jour du Code d'Éthique, y compris par ses propres propositions d'adaptation ou de mise à jour ;
- promouvoir et contrôler le développement des activités de communication et de formation sur le Modèle et, en particulier, sur le Code d'Éthique, déterminé par ADUE.

## 6. Rapports et Dénonciations

Le contrôle de l'adéquation, de l'efficacité et de la pertinence du Modèle Organisationnel prévu par le Décret Législatif 231/01, dont le présent Code d'Éthique fait partie intégrante, est assuré par le Conseil de Surveillance, dont la nomination est prévue par les Articles 6 et 7 du même décret.

Si une personne tenue de respecter le présent Code d'Éthique a connaissance, en raison des fonctions exercées, de violations, même potentielles, du Code d'Éthique, conformément au Décret Législatif n° 231/2001, elle doit, afin de protéger l'intégrité de la Société, les signaler rapidement et de manière détaillée au Conseil de Surveillance.

Le rapport, fondé sur des faits précis et concordants, peut être établi, comme le prévoit la Procédure de traitement des Rapports de Dénonciation interne, selon les modalités suivantes :

- via la plate-forme de Dénonciation accessible sur le lien <https://whistleblowing.adue.it/> qui permet de signaler des faits, de manière anonyme ou non.
- par le biais d'une réunion directe avec le Conseil de Surveillance, représenté par ses membres, à programmer dans un délai raisonnable à compter de la demande de la partie déclarante.

La procédure de traitement des rapports, qui peut être consultée sur le site <https://www.adue.it/whistleblowing/>, est en mesure de garantir la confidentialité de l'identité du rapporteur dans la réception et le traitement du rapport.

En tout cas, la Société et le Conseil de Surveillance veilleront à ce que les dénonciateurs ne fassent pas l'objet de représailles, de discrimination ou, en tout cas, de pénalisation, directe ou indirecte, pour des raisons liées directement ou indirectement au signalement, garantissant ainsi la confidentialité appropriée de ces personnes.

L'adoption de mesures discriminatoires à l'encontre des dénonciateurs peut être signalée à l'Inspection Nationale du Travail, pour les mesures relevant de sa compétence, non seulement par le dénonciateur, mais aussi par l'organisation syndicale indiquée par celui-ci.

Tout licenciement à caractère répréhensible ou discriminatoire à l'encontre du dénonciateur est nul. Les modifications des obligations conformément à l'Article 2103 du Code Civil, ainsi que toute autre mesure de

|                                                                                   |                       |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>PUBLIC</b>                                                                     | <b>Policy</b>         | <b>ESG.POL.0001.FR</b>                              |
|  | <b>CODE D'ÉTHIQUE</b> | RESPONSABLE DE LA POLITIQUE :<br>Direction Générale |
|                                                                                   | Service: ESG          | Page 14 sur 14                                      |

rétorsion ou de discrimination prise à l'encontre du dénonciateur, sont également nuls et non avenues. Ces protections sont applicables à condition que le signalement (ou la divulgation publique, ou la dénonciation) entre dans le champ des dispositions du Décret Législatif n° 24/2023.

## 7. Déclaration de reconnaissance et d'acceptation

Je soussigné(e), ....., déclare avoir reçu et lu mon exemplaire personnel du présent Code d'Éthique.

Je soussigné(e), déclare également avoir compris, accepté et avoir l'intention de respecter les principes et les règles de conduite contenus dans le présent Code.

Je soussigné(e), déclare enfin reconnaître les responsabilités liées à la violation des règles du Code d'Éthique et l'applicabilité conséquente de sanctions disciplinaires ou de clauses de résiliation contractuelle.

Date

---

Signé :

---