

The background features a collage of three circular images: a group of diverse people's arms raised in a circle, a modern building with large glass windows, and a green bush. A white network diagram with grey nodes and lines is overlaid on the entire page.

CODICE ETICO

di ELES Semiconductor Equipment S.P.A.

	Codice Etico	
		Pag. 2 di 24
		Rev. 1

1. SOMMARIO

1.	Sommario	2
2.	INTRODUZIONE	3
2.1	CODICE ETICO E MODELLO ORGANIZZATIVO 231	3
2.2	AMBITO, APPLICAZIONE ED INOSSERVANZA DEL CODICE ETICO	4
2.3	APPLICAZIONE AL GRUPPO	5
3.	PRINCIPI E VALORI ETICI – NORME di comportamento	5
3.1	ELES IN TRE PUNTI	5
3.2	I NOSTRI VALORI	6
3.3	NORME DI COMPORTAMENTO NEL CONFRONTI DEL PERSONALE	10
3.4	NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI ED I FORNITORI	15
3.5	NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	18
3.6	NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI INFRAGRUPPO	21
4.	SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO, ORGANISMO DI VIGILANZA E SEGNALAZIONI	22
4.1	Sistema di controllo Interno e comunicazione	22

	Codice Etico	
		Pag. 3 di 24
		Rev. 1

2. INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico rappresenta e definisce i Valori ed i Principi di Condotta di ELES S.p.a. e delle sue controllate con sedi anche all'estero, che dovranno essere alla base dell'operato dei soggetti che, a qualunque titolo, operano in Azienda e che dovranno orientare le strategie, i comportamenti, le prassi e le politiche di miglioramento continuo Aziendali. Ciò, al di là ed indipendentemente dall'imprescindibile e pieno rispetto di quanto previsto da leggi e regolamenti vigenti nel territorio in cui l'Azienda opera.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo interno di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ELES, tanto da essere parte integrante e sostanziale dello stesso.

2.1 CODICE ETICO E MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Il Codice Etico contiene i principi di comportamento e i valori etici basilari cui si ispira ELES nel perseguimento dei propri obiettivi e rappresenta, quindi, un documento ufficiale della Società

Il Codice Etico raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti ed impone sanzioni proporzionate alla gravità dell'infrazione commessa, nel rispetto dei contenuti minimi definiti in relazione a:

Reati dolosi

L'Ente ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti e ha il dovere di:

- far rispettare a ogni dipendente /consulente/ fornitore/ cliente leggi e regolamenti vigenti nei paesi in cui opera;
- favorire la diffusione della conoscenza di dette leggi e regolamenti;
- assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione sulle tematiche affrontate dal Codice Etico;

L'Ente garantisce che ogni operazione e transazione sia registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua e, in particolare:

- ogni operazione deve avere una registrazione adeguata;
- ogni operazione deve essere soggetta a un processo di verifica circa il sistema decisionale e autorizzativo;
- ogni operazione deve essere supportata documentalmente;

L'Ente nei rapporti con la P.A. non consente che venga/vengano:

- effettuati pagamenti illeciti e/o elargizioni di utilità, sia in Italia che all'estero;
- favorite offerte di denaro o doni a dipendenti, qualsiasi sia il livello, della P.A. o dei loro parenti, salvo si tratti di doni d'uso o di modico valore;
- derogati i principi dei codici di autoregolamentazione previsti dalle P.A.;
- accettati oggetti, servizi, prestazioni di valore per ottenere un trattamento più favorevole indipendentemente dal rapporto intrattenuto con la P.A.;
- favorite, da parte del personale dell'Ente, condotte che possano influenzare impropriamente le decisioni della P.A.;
- rappresentato, nei rapporti con la P.A., da un consulente esterno o un soggetto "terzo" quando ciò possa, anche potenzialmente, creare una situazione di "conflitto di interessi";
- intraprese azioni volte a esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali a vantaggio del dipendente della P.A., a titolo personale;
- proposta qualsivoglia iniziativa promozionale aziendale al dipendente della P.A.;

- sollecitate o intraprese azioni utili ad accedere a informazioni considerate dalla P.A. come riservate;
- assunto un ex dipendente della P.A. che abbia partecipato personalmente alle trattative di un affare o ad un pregresso rapporto, con lo scopo di influenzare un'attività e/o un affare.

Reati colposi

L'Ente deve, tramite il Codice, rendere noti i principi e criteri in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e livello provvedendo:

- a eliminare e, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- rivalutare e monitorare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- introdurre misure di attenuazione del rischio;
- ridurre i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro, nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e nella scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- intraprendere iniziative che abbattano sensibilmente il coefficiente di pericolo;
- programmare misure opportune al miglioramento dei livelli di sicurezza con particolare attenzione alle cd. misure di protezione collettiva;
- impartire istruzioni specifiche ai destinatari.

Il Codice Etico dell'Ente può altresì proporsi per cristallizzare ed eventualmente implementare:

- le misure intraprese dall'Ente volte a eliminare/ridurre l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente;
- i valori della formazione e della condivisione dei principi etici tra tutti i soggetti operanti nell'impresa;
- il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori.

2.2 AMBITO, APPLICAZIONE ED INOSSERVANZA DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è vincolante per tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di ELES ciò indipendentemente dalla posizione rivestita. Sono destinatari del presente Codice Etico, pertanto, i soggetti che in ELES e nel Gruppo rivestono una posizione apicale, così come i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, i fornitori ed i partner commerciali, tutti indistintamente sono tenuti nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, all'osservanza dei principi e dei valori espressi nel presente Codice Etico.

L'osservanza del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i predetti destinatari del Codice medesimo, così come previsto nel Modello Organizzativo ex Decr. Lgs. n. 231/2001 di ELES. Ogni comportamento posto in essere in violazione dei valori e dei principi del Codice Etico, da parte dei soggetti interni, sarà sanzionato, proporzionalmente alla gravità della violazione medesima, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare definito nel predetto Modello Organizzativo, di cui il Codice Etico è parte integrante e sostanziale.

Le infrazioni poste in essere da soggetti esterni ad ELES saranno sanzionate nel rispetto di quanto contrattualmente previsto e pattuito.

	Codice Etico	
		Pag. 5 di 24
		Rev. 1

Tutti i destinatari, pertanto, hanno il dovere di segnalare eventuali inadempienze all'Organismo di Vigilanza di ELES (odv@eles.com), ovvero, in caso di comportamenti integranti violazioni di norme nazionali o comunitarie, di effettuare una segnalazione whistleblowing, tramite in canale di segnalazione di ELES, accessibile dal sito della società.

2.3 APPLICAZIONE AL GRUPPO

ELES, nell'esercizio della propria attività di direzione e coordinamento, provvede alla diffusione del Codice Etico fra le Società del Gruppo, direttamente o indirettamente controllate, per condividerne con queste l'insieme dei Principi e dei Valori etici adottati. Per effetto di questa diffusione e condivisione, i Principi ed i Valori etici fissati nel Codice Etico divengono Principi e Valori Etici di Gruppo, tanto da esserne imposto il rispetto a tutti i suoi destinatari. L'osservanza di tali Principi e Valori costituisce, infatti, l'elemento fondante per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo stesso.

3. PRINCIPI E VALORI ETICI – NORME DI COMPORTAMENTO

3.1 ELES IN TRE PUNTI

Per raggiungere lo **Zero Difetti** in modo sostenibile, per **ELES** tre sono i valori fondamentali:

- **AFFIDABILITÀ**
- **INNOVAZIONE**
- **PARTNERSHIP**

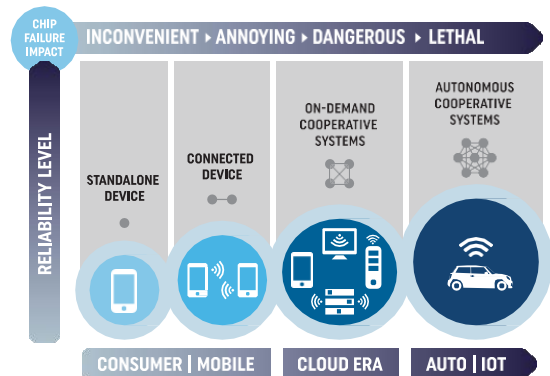
Come noto, l'affidabilità degli Integrated Circuits (IC) segue una curva a vasca da bagno. Nella sua regione centrale, la curva a vasca da bagno presenta la più bassa, ed approssimativamente costante, percentuale di fallimenti (Failure Rate). Fallimenti che si presentano in questa regione sono identificati come "random", e non è possibile intercettarli attraverso il flusso di test affidabilistico tradizionale.

Come descritto in letteratura, la maggioranza di queste failure, così dette "intermittent failures", può essere attivata e disattivata in condizioni di stress accelerato, e possono essere intercettati soltanto in queste condizioni.

Attualmente, l'impatto potenziale di un fallimento di un IC può avere conseguenze drammatiche. Anche una percentuale di fallimento di una parte per milione (1 ppm) è troppo alta. Non intercettando fallimenti random e intermittenti, per questo tipo di applicazioni, il flusso di test affidabilistico tradizionale non è adeguato.

L'AUTOSTRADA VERSO ZERO DIFETTI

Grazie ai suoi 30 anni di esperienza nell'industria dei Semiconduttori, ELES ha sviluppato un innovativo approccio al test affidabilistico detto RETE (Reliability Embedded Test Engineering) che, integrato nelle diverse fasi del processo di produzione: Design, Qualification e Manufacturing, permette di attivare e intercettare fallimenti random ed intermittenti, di identificare e rimuovere la loro causa radice; conducendo ad un processo di produzione con zero difetti.



3.2 I NOSTRI VALORI

3.2.1 Onestà, lealtà, correttezza ed integrità morale

L'onestà, la lealtà, la correttezza e l'integrità morale sono principi fondamentali per ELES e costituiscono degli elementi imprescindibili della gestione aziendale; chiunque agisca per e con ELES e con il Gruppo ha non solo il dovere, ma l'obbligo di comportarsi nel pieno e sostanziale rispetto delle regole, dell'etica professionale e dello spirito degli accordi sottoscritti. Nessun tipo di interesse o di aspetto economico può giustificare una condotta non onesta o moralmente riprovevole, tanto che ELES interromperà ovvero non intraprenderà alcun tipo di rapporto con chiunque ponga in essere comportamenti difforni da quanto previsto dal presente Codice Etico. A tal fine ELES è impegnata a garantire costantemente un adeguato programma formativo e di sensibilizzazione sul Codice Etico e su ogni problematica ad esso attinente.

3.2.2 Il Rispetto delle Leggi e dell'Etica imprenditoriale

Lavorando in partnership con i principali produttori di Semiconduttori e nel settore Industria e Difesa (I&D), caratterizzato dalla richiesta di soluzioni rispondenti ai più elevati standard di qualità, in ELES abbiamo potuto sviluppare una eccezionale competenza in campo affidabilistico. Osserviamo la Legge e i principi che ci siamo dati in 30 anni e che oggi concretizziamo in questo Codice per creare relazioni trasparenti e durevoli con Clienti e Fornitori, di sviluppo di servizi a valore aggiunto e con la responsabilità dell'impresa nei confronti del territorio.

3.2.3 Centralità della persona

Teniamo in grande considerazione la Persona: indefettibile accanto alla nostra Tecnologia, che ne è il frutto.

ELES riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla fiducia reciproca. Pertanto, ELES, nella gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione, si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale, garantendo il salario

	Codice Etico	
		Pag. 7 di 24
		Rev. 1

minimo, un orario di lavoro congruo, e combattendo il lavoro minorile e lo sfruttamento dei lavoratori.

In particolare, la selezione del personale, la retribuzione, la formazione e gli avanzamenti di carriera devono essere fondati su criteri predeterminati e oggettivi, ispirati alla correttezza, all'imparzialità e al merito.

Le assunzioni avvengono nel rispetto delle leggi.

Ciascun dipendente ha diritto di svolgere le mansioni per le quali è stato assunto, coerentemente anche con gli obiettivi da raggiungere e nell'ottica di consentire la crescita professionale.

Ogni decisione attinente al rapporto di lavoro deve essere adeguatamente motivata e documentata.

ELES promuove programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche e a conservare e accrescere le competenze acquisite nel corso della collaborazione.

ELES si impegna, inoltre, a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari, al fine di preservarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica.

Il sistema premiante è orientato al riconoscimento di meriti e capacità, quali il raggiungimento degli obiettivi, il rispetto dei valori e delle regole aziendali, la professionalità, la responsabilità, la capacità di lavorare in team e la capacità di suggerire proposte di miglioramento e di crescita aziendale.

3.2.4 Fedeltà

ELES mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, con i propri interlocutori. Tutti devono considerare il rispetto delle norme del Codice Etico come parte essenziale delle proprie obbligazioni nei confronti della Società. L'obbligo di fedeltà comporta per ogni dipendente il divieto di:

- assumere occupazioni con rapporti di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto dei terzi che siano incompatibili con l'attività svolta per la Società, senza la preventiva autorizzazione scritta, durante il perdurare del rapporto contrattuale;
- svolgere attività comunque contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio.

3.2.5 Pari opportunità, diversità ed inclusione

ELES si impegna ad assicurare che tutti i lavoratori siano trattati allo stesso modo, a partire dalle procedure di assunzione, dalle candidature alle promozioni, dall'assegnazione di incarichi alla formazione, dalla retribuzione ai benefit e ai licenziamenti. Non viene tollerato alcun tipo di discriminazione in base alla razza, colore, origine nazionale, genere, identità di genere, orientamento sessuale, religione, disabilità, età, opinioni politiche, stato di gravidanza, status di migrante, etnia, casta, stato familiare o civile o caratteristiche personali simili. L'obiettivo di ELES è che azioni e decisioni relative all'impiego siano esclusivamente fondate su considerazioni relative all'attività aziendale e siano orientate soltanto sulla capacità dell'individuo di svolgere il proprio lavoro, non sulle sue caratteristiche personali. Vengono selezionate persone con

	Codice Etico	
		Pag. 8 di 24
		Rev. 1

background di ogni genere per far parte del team e si incoraggia tutti a portare sul luogo di lavoro il proprio sé migliore, autentico e originale.

Non si tollera alcun tipo di discriminazione, di comportamento violento e intimidatorio, nonché di molestia.

A tal fine ogni dipendente che ritenga di aver subito disparità di trattamento può riferire dell'accaduto all'Organismo di Vigilanza che, in piena autonomia, provvederà a verificare l'effettiva violazione delle prescrizioni contenute nel presente Codice.

3.2.6 Il Rispetto dei Dati e la Trasparenza

ELES tratta i dati e le informazioni conformemente a legge e con rispetto per il valore che rappresentano. Le nostre attività sono uniformate al rispetto della regolamentazione nazionale e comunitaria in vigore per l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di dati, documenti e informazioni attinenti a tutti i rapporti, con grande attenzione alla riservatezza dei dati trattati affinché non siano resi noti all'esterno a tutela dei terzi e della società stessa.

ELES è trasparente nell'informazione delle notizie che vanno condivise.

Nel 2013 siamo stati certificati da Elite, Borsa Italiana. Dal 2014 abbiamo adottato la revisione di bilancio.

Le nostre registrazioni e scritture contabili sono Trasparenti. Ogni operazione o transazione viene correttamente e tempestivamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili; ogni operazione o transazione viene autorizzata e verificata, ed è legittima, coerente e congrua e rispondente ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato. ELES conserva agli atti un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta.

La documentazione di supporto è, altresì, il presupposto essenziale per l'effettuazione di ogni pagamento e transazione economica.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio referente ed ad utilizzare i canali di segnalazione istituiti.

3.2.7 Il Rispetto degli Organi di Informazione

I rapporti di ELES con gli organi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali preposte, oppure ai destinatari dalle stesse espressamente autorizzati, e sono svolti in coerenza con le strategie aziendali di comunicazione.

La partecipazione, in nome o in rappresentanza di ELES, ad eventi, a comitati e associazioni di qualsiasi tipo, siano esse scientifiche, culturali o di categoria, viene regolarmente autorizzata, nel rispetto delle procedure.

Non finanziamo associazioni sindacali, né partiti o movimenti di tipo politico.

	Codice Etico	
		Pag. 9 di 24
		Rev. 1

3.2.8 Il Rispetto dei nostri Strumenti e la tutela della nostra Identità

Ciascun collaboratore è responsabile della protezione e della conservazione dei beni aziendali, materiali e immateriali, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini aziendali.

Ciò varrà anche per coloro che occasionalmente entrino in contatto con dati, software e qualunque bene immateriale, know-how aziendale nello sporadico adempimento di una prestazione nei locali di ELES S.p.A. con obbligo di non divulgazione.

Le informazioni e i documenti, i dati e le conoscenze, sono acquisiti, usati o comunicati solo dalle persone autorizzate in via generale, per posizione aziendale o funzione, ovvero specificamente incaricate: è obbligo di ciascuno che si avveda di omissioni o errori di riferirne, al fine di far cessare tempestivamente la condotta.

3.2.9 Concorrenza

ELES individua nella concorrenza lo stimolo al costante miglioramento della qualità dei prodotti e servizi offerti alla clientela, improntando i propri comportamenti di natura commerciale ai principi di lealtà e correttezza. Per questo richiede a tutti i destinatari del Codice Etico di astenersi da pratiche che possano costituire concorrenza sleale e dall'essere coinvolti in iniziative che possano apparire come violazioni delle normative poste a tutela della libera concorrenza e del mercato.

3.2.10 Conflitto di interessi

Nessun socio, Responsabile di Area, amministratore, nell'esercizio delle proprie funzioni e ai diversi livelli di responsabilità, deve assumere decisioni o svolgere attività in conflitto, anche potenziale, con gli interessi di ELES o incompatibili con i doveri d'ufficio, ovvero in violazione con i principi etici ivi riportati.

ELES si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di conflitto di interesse.

Per condotta in conflitto di interessi si intende sia quella situazione nella quale uno dei predetti soggetti persegua, per scopi personali o di terzi, obiettivi diversi rispetto a quelli che è tenuto a realizzare nell'adempimento dell'incarico ricevuto e degli obiettivi concordati, sia il comportamento assunto dai rappresentanti dei clienti, fornitori, istituzioni pubbliche che agiscono in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

Eventuali situazioni di conflitto, ancorché potenziale, dovranno essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate alla Funzione aziendale di riferimento e, se del caso, all'Organismo di Vigilanza.

Tutti coloro che si dovessero trovare in potenziale conflitto dovranno astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio ad ELES ed a tutto il Gruppo.

Parimenti, anche i consulenti e i partner commerciali devono assumere specifici impegni volti ad evitare situazioni di conflitto di interessi, astenendosi altresì dall'utilizzare l'attività svolta per conto di ELES per conseguire, per sé o per altri, vantaggi indebiti.

	Codice Etico	
		Pag. 10 di 24
		Rev. 1

3.2.11 Tutela dell'Ambiente

ELES nel corso degli anni si è impegnata – e continua a farlo – ad agire in modo etico e corretto, oltrepassando il mero concetto del rispetto delle leggi e arricchendo il processo decisionale con principi etici, sociali e ambientali.

Per tale motivo ELES ha adottato una politica aziendale volta all'armonizzazione degli obiettivi economici con quelli ambientali, in un'ottica di sostenibilità e di minore impatto sulle risorse ambientali.

Progettiamo, sviluppiamo, produciamo e lavoriamo in azienda pensando all'Ambiente. Abbiamo fatto nostro l'impegno per la sostenibilità e l'efficientamento energetico. Siamo attenti all'impatto ambientale della nostra azienda e dei nostri prodotti: curiamo e sensibilizziamo al nostro interno e i nostri partner all'attenzione a un pensiero progettuale ed un comportamento rispettoso dell'ambiente e che tenda a preservare e migliorare per le future generazioni.

Incentiviamo le politiche di risparmio energetico e di energie "alternative": le utilizziamo in azienda in modo etico incidendo, cioè, sulla tecnica della nostra condotta: lavoriamo fattivamente per sostenerle e stimolarle.

I nostri collaboratori, nello svolgimento delle proprie funzioni, si impegnano a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e di protezione ambientale.

3.2.12 Qualità e Innovazione

Crediamo che l'unico modo per operare in modo leale sul mercato (evitando la competizione sul prezzo) sia offrire prodotti continuamente migliorati grazie ad un processo strutturato di innovazione continua.

ELES è una PMI Innovativa.

La Qualità è il nostro fattore distintivo ed imprescindibile per il successo delle proprie soluzioni.

Siamo stati la prima azienda umbra ad avere un sistema qualità UNI EN ISO 9001 da CSQ. ELES S.p.A adotta e mantiene un sistema qualità che fa riferimento allo standard internazionale UNI EN ISO 9001:2015 e, per offrire garanzia della sua efficacia, si sottopone volontariamente al processo di revisione per la certificazione del Sistema di Gestione per la Qualità e relativa sorveglianza.

3.3 NORME DI COMPORTAMENTO NEL CONFRONTI DEL PERSONALE

3.3.1 Gestione dei rapporti con il personale

I processi di selezione e le retribuzioni di ELES sono gestiti attualmente dalla Direzione.

Il processo di selezione del personale avviene nel pieno rispetto della dignità umana ed è finalizzato ad accertare, durante le sue varie fasi, le caratteristiche di personalità, i valori, le competenze tecniche e professionali dei singoli candidati. L'intero processo di selezione avviene, altresì, nel pieno rispetto dei principi di non discriminazione, di pari opportunità e di tutela dei dati personali e termina con la scelta della persona più adatta – in termini di rispondenza delle caratteristiche professionali e attitudinali dei candidati al job profile ricercato - a ricoprire il ruolo necessario all'azienda.

	Codice Etico	
		Pag. 11 di 24
		Rev. 1

Nei colloqui di selezione, pertanto, potranno essere richieste al candidato esclusivamente informazioni tese all'accertamento dei requisiti di professionalità e delle competenze possedute. L'obiettivo del processo di selezione è quello di creare valore per ELES e, pertanto, nessuna forma di nepotismo o favoritismo è considerata tollerabile. ELES, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta, nel corso del processo di selezione e assunzione, le adeguate misure per conformarsi ai principi di cui sopra, tra cui idonee informative in ambito privacy. La trasparenza del processo di selezione è assicurata dal feedback sull'esito del processo di selezione offerto a tutti i candidati.

3.3.2 Inserimento del personale

L'inserimento nel contesto aziendale del candidato prescelto avviene nel pieno e puntuale rispetto della normativa in materia giuslavoristica, di impiego di cittadini di paesi terzi (Decr. Lgs n. 286 del 25.7.1998) e di salute e sicurezza sul lavoro, nonché delle procedure operative previste dal Modello Organizzativo ex Decr. Lgs. n. 231/2001. A tutti i dipendenti, sia al momento dell'assunzione che nel corso del rapporto lavorativo, viene assicurato un adeguato programma formativo inerente:

- gli elementi essenziali del contratto di lavoro nonché, dei correlati diritti e doveri del lavoratore;
- le mansioni da svolgere e le responsabilità inerenti il proprio ruolo;
- gli elementi di base e specifici in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché lo specifico addestramento tecnico ove previsto dal ruolo;
- il contenuto del Modello Organizzativo adottato da ELES con particolare riferimento al Codice Etico, al regolamento Disciplinare ed al sistema di segnalazione Whistleblowing.

ELES garantisce la massima disponibilità nei confronti di tutti i dipendenti a fronte di qualsivoglia richiesta di chiarimenti e/o di informazioni.

3.3.3 Formazione e valutazione del personale

I Responsabili di Area di ELES sviluppano piani formativi per la crescita professionale del personale attraverso idonee iniziative organizzative e formative, ciò ad esclusione dei percorsi formativi imposti per legge. Le attività di formazione sono programmate in base al percorso di carriera di ogni dipendente e considerando le specifiche necessità dell'Organizzazione.

L'Ente, ove possibile, predisporrà per detti percorsi formativi un programma didattico analitico fornendo ai destinatari materiali di studio e sottoponendo, previo rilascio dell'attestato di partecipazione, agli stessi un test di apprendimento.

I Responsabili di ciascuna Area aziendale/Processo favoriscono la partecipazione di tutti i dipendenti della BU a intraprendere percorsi formativi proposti dall'Ente.

I medesimi valutano, periodicamente, le performance del personale al fine di identificare eventuali aree di miglioramento e adottare specifiche misure di intervento.

I percorsi di carriera per le risorse con potenziale vengono progettati privilegiando la crescita interna, al fine di mantenere alto il livello di efficienza e saper gestire i cambiamenti che provengono dal mercato, ciò sempre nel rispetto del criterio del merito.

	Codice Etico	
		Pag. 12 di 24
		Rev. 1

3.3.4 Garanzia dell'integrità del personale

ELES si impegna a tutelare l'integrità morale dei propri dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Per questo motivo è vietato in azienda ogni comportamento che possa essere considerato come un atto di violenza fisica o psicologica, di molestia anche di natura sessuale, discriminatorio o comunque lesivo della persona, delle sue convinzioni o delle sue preferenze.

Pertanto, ciascun dipendente e/o collaboratore è tenuto ad utilizzare un linguaggio consono al luogo di lavoro, evitando espressioni di basso livello e commenti che possano arrecare offesa alle persone.

ELES, garantisce, inoltre, rapporti di colleganza e gerarchici equi e corretti vietando e perseguendo ogni comportamento che possa determinare un abuso da parte del superiore gerarchico.

Ogni comportamento discriminatorio e/o lesivo di qualsivoglia diritto della persona sarà considerato come grave una violazione del Codice Etico e dovrà essere tempestivamente segnalato all'Organismo di Vigilanza di ELES.

3.3.5 Garanzia del rispetto della riservatezza dei dati

ELES garantisce ai propri dipendenti e collaboratori la massima tutela dei dati personali, ed il loro corretto trattamento nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento Europeo 679/2016 e del Decr. Lgs. 101/2018.

È esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti e gli orientamenti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti e dei collaboratori, ed è altresì escluso che tali informazioni, anche se conosciute, possano in qualsiasi modo influenzare il rapporto intrattenuto con la Società.

Dipendenti, collaboratori e amministratori sono tenuti ad attuare quanto previsto dalle Policy e dai Regolamenti interni in materia di trattamento dei dati personali e di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

3.3.6 Garanzia dell'integrità di ELES

ELES conformemente alla previsione di cui all'art. 6, comma 2 bis del Decreto Legislativo, ha introdotto nella propria organizzazione la procedura denominata "Gestione delle tutela delle persone che effettuano segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea", al fine di conformarsi alle previsioni normative di cui al Decr. Lgs. n. 24 del 10.3.2023, emanato in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio (c.d. Decreto Whistleblowing), nonché alle Linee Guida ANAC, approvate con delibera n. 311 del 12.7.2023, *"in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne"*.

Scopo della Procedura Operativa adottata è quello di garantire la piena protezione delle persone che effettuano segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di ELES, di cui ne hanno avuto informazione e/o conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, mediante l'utilizzo dei canali di segnalazione interni (ed esterni), nonché di regolamentare il processo di ricezione, analisi,

	Codice Etico	
		Pag. 13 di 24
		Rev. 1

gestione e trattamento di tali segnalazioni, adottato da ELES in conformità alle norme di riferimento.

Ciò, in particolare è avvenuto mediante l'istituzione di un canale interno di segnalazione, mediante la piattaforma informatica our whistleblowing, che risponde a tutte le tutele normative garantite a coloro che effettuano Segnalazioni (fra le altre: Tutela della riservatezza; tutela dei dati personali e tutela da ritorsioni).

La bontà e l'efficacia del sistema di segnalazione introdotto è garantita dalla previsione, nel sistema disciplinare adottato da ELES, di specifiche sanzioni disciplinari destinate a chi non rispetta le previsioni normative in materia di Whistleblowing.

3.3.7 Sicurezza nei luoghi di lavoro e ambiente

ELES nell'ambito della propria missione, mirata al rispetto dei principi etici e della responsabilità sociale nei confronti delle persone con le quali collabora e della collettività, intende dedicare il massimo impegno per il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e degli impatti generati dalle proprie attività promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i propri collaboratori.

ELES si impegna, inoltre, a operare nel rispetto di tutte le prescrizioni legali applicabili in materia di sicurezza nonché dei principi volontariamente sottoscritti, nei confronti sia dei lavoratori che degli appaltatori e dei clienti, salvaguardando la salute e la sicurezza degli stessi.

In particolare, l'Ente ha adottato un sistema di sicurezza improntato su due principi:

- misure organizzative;
- misure tecniche.

Misure organizzative

ELES ha provveduto a una corretta individuazione del Datore di lavoro, così come indicato dall'art. 2 lettera b) d.lgs. 81/08, conferendo al medesimo idonei poteri organizzativi, decisionali, gestori e di spesa. Ha inoltre favorito la creazione di un organigramma che soggiace al Datore di lavoro con individuazione di Dirigenti per la Sicurezza (o Preposti di primo livello) e Preposti. Tra le misure organizzative si vuole dare particolare evidenza al puntuale processo informativo, formativo e di addestramento predisposto puntualmente e nel rispetto delle disposizioni di legge e dell'Accordo Stato-Regioni in favore di tutti i lavoratori.

ELES, come su accennato, pone particolare attenzione alla salute e sicurezza dei soggetti terzi adottando misure organizzative utili a ottenere una prequalifica dei requisiti tecnico professionali degli appaltatori, incardinando altresì un sistema documentale efficace (es. DUVRI), in grado di monitorare i rischi interferenziali e le iniziative da intraprendere.

Tra le altre misure organizzative si dà particolare rilievo alle riunioni periodiche (ex art. 35 d.lgs. 81/08), alle prove di evacuazione e alla sorveglianza sanitaria anche con riferimento all'indice infortunistico e alla malattia professionale.

Misure tecniche

Le misure organizzative su indicate debbono ritenersi un efficace collante con le misure tecniche, da intendersi quali iniziative di ELES volte a individuare ogni rischio, anche potenziale, e intraprendere per l'eliminazione dello stesso o, quantomeno, la sua riduzione.

	Codice Etico	
		Pag. 14 di 24
		Rev. 1

In via generale, la pianificazione di ogni singola attività deve tendere a prevenire e ridurre gli impatti su possibili infortuni (anche mancati), incidenti, malattie professionali, adottando le migliori tecniche disponibili ed economicamente sostenibili.

Pertanto, ELES adotta e concretamente attua un Sistema Integrato di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro e dell'Ambiente. In relazione a tale ultima tematica ELES non solo contribuisce alla sensibilizzazione ed alla diffusione della cultura della tutela dell'Ambiente ma gestisce, altresì, la propria attività in modo eco-compatibile e nel rispetto della normativa vigente.

A tal fine ELES è impegnata a:

- valutare e gestire i rischi ambientali;
- correggere prontamente le condizioni che minacciano l'ambiente e, quindi, anche l'uomo;
- svolgere le relative verifiche periodiche;
- gestire e smaltire i rifiuti secondo le norme vigenti in materia;
- selezionare i fornitori effettuando una preventiva verifica circa il possesso delle autorizzazioni richieste per legge.

Resta inteso che le iniziative su indicate e ogni risultanza dovrà essere diffusa all'interno di ELES per il tramite di un chiaro, corretto e tempestivo flusso di comunicazioni, che dovrà coinvolgere, altresì, l'OdV.

3.3.8 Doveri del personale

I dipendenti ed i collaboratori di ELES devono sempre agire nel rispetto dei criteri generali, dei valori e dei principi espressi nel presente Codice Etico, osservando puntualmente le previsioni contrattuali, il Regolamento Interno ed il Modello Organizzativo.

ELES ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i territori in cui opera e, di conseguenza, ogni suo dipendente e/o collaboratore:

- deve impegnarsi al rispetto delle predette leggi e regolamenti;
- deve essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti;
- in caso di dubbio su come procedere dovrà chiedere spiegazioni all'Azienda che li informerà adeguatamente.

Ciascun dipendente dovrà comportarsi lealmente ed onestamente, nella consapevolezza che ogni propria scelta influirà positivamente o negativamente sull'Azienda, pertanto, dovrà operare, agire e compiere le proprie scelte nel rispetto dei seguenti principi e criteri generali:

- ogni operazione e transazione effettuata deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua e deve essere adeguatamente supportata documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- non è consentito richiedere e/o accettare raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altra utilità;
- ogni situazione che generi, anche soltanto ipoteticamente, un conflitto di interessi deve essere tempestivamente ed adeguatamente riferita al superiore gerarchico;
- i beni aziendali devono essere tutelati con la massima cura e diligenza e nel rispetto delle procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando,

ove richiesto, il loro impiego; è fatto divieto di utilizzare fraudolentemente o impropriamente i beni aziendali;

- le mansioni devono essere eseguite conformemente alle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici e non;
- le informazioni riservate apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, in conformità alla normativa di riferimento nonché alle procedure operative aziendali, debbono essere mantenute strettamente riservate e opportunamente protette, non possono essere utilizzate, comunicate /o divulgate se non in esecuzione delle proprie mansioni;
- devono essere rispettati gli obblighi legali ed etici nei confronti di eventuali precedenti datori di lavoro che esercitano un'attività concorrente con quella dell'Azienda;
- ogni violazione di disposizioni normative dell'Unione europea, così come ogni violazioni di disposizioni normative nazionali, di cui se ne abbia avuto conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo di ELES, dovrà essere segnalata nel rispetto delle modalità e delle condizioni definite nella procedura interna "Procedura operativa per la gestione della tutela delle persone che effettuano segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'unione europea, affinché si possa godere delle tutele normative previste dal Decreto Whistleblowing.

3.3.9 Doveri degli organi sociali

Ogni componente degli organi societari è tenuto alla piena osservanza delle politiche aziendali, del Regolamento Interno, del Modello Organizzativo ex Decr. Lgs. n. 231/2001 adottato da ELES e del presente Codice Etico; pertanto, deve svolgere la propria attività ispirandosi ai principi di autonomia, indipendenza, correttezza ed integrità morale e professionale, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse e garantendo la riservatezza delle informazioni di cui viene a conoscenza. E' fatto divieto ai membri degli organi societari di avvalersi della propria posizione per ottenere, direttamente o indirettamente, vantaggi di natura personale.

3.4 NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI ED I FORNITORI

3.4.1 Relazioni con i Clienti

Riteniamo che il successo dell'azienda sia legato alla soddisfazione di tutti coloro che stabiliscono un rapporto con essa. Nell'ambito della gestione dei rapporti con i clienti, i Collaboratori di ELES devono operare nel rispetto delle procedure interne, soprattutto di quelle previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, devono favorire la massima soddisfazione del Cliente e devono agire secondo trasparenza e correttezza, nel rispetto della normativa vigente, affinché il cliente possa assumere decisioni consapevoli.

Per ottenere ciò, ELES pretende che le persone che gestiscono i rapporti con i soggetti esterni all'Azienda, debbano mantenere sempre un comportamento improntato alla massima correttezza, al rispetto ed all'integrità. In particolare, nei confronti dei Clienti è indispensabile soddisfare le seguenti esigenze:

- Rispetto dei requisiti contrattuali e di prodotto;
- Offerte commerciali chiare e tempestive;
- Prodotti di ottima qualità ed affidabili;
- Servizi a valore aggiunto;
- Cura dei materiali del cliente;
- Fornitura tempestiva nel rispetto dei termini di consegna;
- Riduzione del Time to Market;
- Riduzione del Total Cost of Ownership.

L'attenzione al Cliente è perseguita con competenza, professionalità, cortesia, trasparenza, nella consapevolezza della centralità della soddisfazione della esigenza del singolo Cliente, con le sue specificità e tendendo ad intercettarne le esigenze, con un grado di eccellenza nel prodotto e un continuo aggiornamento innovativo nelle soluzioni ai problemi in costante mutamento del Cliente.

3.4.2 Gestione delle relazioni commerciali

Nell'intraprendere nuove relazioni commerciali ovvero nel mantenere quelle già in essere ELES, nel rispetto di leggi e regolamenti vigenti e sulla base delle informazioni pubbliche acquisibili, si impegna a verificare che i Clienti attuali o futuri:

- non siano privi dei requisiti di onorabilità, serietà ed affidabilità commerciale;
- non siano implicati, né direttamente né indirettamente, in attività illecite, con particolare riferimento a quelle connesse con i reati contemplati dal Decr. Lsg. n. 231/2001;
- non violino, nell'esercitare la loro attività, i diritti fondamentali della persona, ostacolando lo sviluppo umano e calpestando la dignità umana e la personalità individuale (ad esempio sfruttando il lavoro minorile, favorendo il traffico di migranti, non garantendo condizioni di lavoro sicure e luoghi di lavoro salubri...);
- mantengano gli impegni contrattualmente assunti.

In ogni caso a tutti gli Amministratori, Dirigenti, dipendenti e collaboratori di ELES è vietato:

- di effettuare e/o accettare pagamenti diversi ed ulteriori, nell'ammontare e/o nella tempistica e/o nella modalità, rispetto a quelli contrattualmente previsti e pattuiti; si considerano, infatti, atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti o ricevuti direttamente dall'Azienda così come dai suoi Amministratori, collaboratori e/o dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti o ricevuti tramite persone che agiscono per conto di ELES e/o di altre Società del Gruppo, sia in Italia che all'estero;
- di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole rispetto a quello ordinariamente effettuato; ciò sia in Italia che all'estero.

3.4.3 Contrattualistica

I contenuti contrattuali e le comunicazioni ai Clienti di ELES (compresi i messaggi pubblicitari) devono sempre essere:

- improntati alla massima chiarezza e semplicità, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello utilizzato dai vari interlocutori nazionali ed internazionali;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;

	Codice Etico	
		Pag. 17 di 24
		Rev. 1

- completi ed esaurienti nei contenuti, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del Cliente;
- conformi alla politica commerciale dell'Azienda.

Gli scopi e i destinatari delle varie comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti senza avvalersi di eccessive pressioni e sollecitazioni, ed impegnandosi a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

3.4.4 Clienti Pubblici

Di norma ELES non intrattiene rapporti commerciali con soggetti pubblici; in ogni caso, laddove dovesse verificarsi tale evenienza, si impegnerà non solo a rispettare i principi di massima sopra indicati ma, stante la peculiare natura del "soggetto pubblico", si impegnerà ad adottare ulteriori comportamenti precauzionali. In particolare, a tutti gli Amministratori, Dirigenti, dipendenti e collaboratori di ELES è fatto espresso divieto:

- di porre in essere qualsivoglia comportamento che possa essere anche soltanto interpretato come di natura collusiva o comunque idoneo a pregiudicare i principi cardine del presente Codice Etico;
- a promettere, richiedere offrire e/o accettare a o da Soggetti che rivestono la qualità di Pubblico Ufficiale, Incaricato di Pubblico Servizio o dipendente della Pubblica Amministrazione, proposte dirette ad eludere, anche parzialmente, la normativa sui contratti con la Pubblica Amministrazione.

3.4.5 Relazioni con i Fornitori

Le relazioni commerciali con i fornitori si svolgono nel rispetto dei criteri – già in fase di selezione degli stessi - di imparzialità, trasparenza e correttezza.

La selezione dei fornitori di beni o di servizi e, comunque, l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo sono effettuati dalle apposite funzioni a ciò delegate, sulla base di criteri oggettivi e documentabili, improntati alla ricerca del miglior equilibrio tra vantaggio economico e qualità della prestazione.

Nei rapporti con i fornitori, ELES si ispira a principi di trasparenza, imparzialità, e libera concorrenza evitando qualsiasi conflitto di interesse. Pertanto, con particolare riferimento ai soggetti coinvolti direttamente e/o indirettamente nel processo degli acquisti, ELES:

- vieta, nell'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate, qualsiasi comportamento parziale e condizionato nei confronti dei Fornitori;
- vieta l'assunzione di qualsivoglia impegno e/o obbligo di natura personale; eventuali rapporti personali intrattenuti dai dipendenti e/o dai collaboratori con i Fornitori devono sempre essere resi noti.

Il monitoraggio delle performance dei fornitori è la base per sviluppare e mantenere un rapporto efficace con ELES. Pertanto, nella selezione e nella scelta dei fornitori ELES considera quali requisiti imprescindibili:

- la professionalità e la serietà dell'interlocutore;

	Codice Etico	
		Pag. 18 di 24
		Rev. 1

- la disponibilità opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, di strutture organizzate, di capacità e risorse progettuali, capaci di assicurare tempi di consegna oggettivi e quantificabili, una qualità del servizio parametrata al miglior prezzo ed un prodotto innovativo;
- l'esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di gestione di qualità, di salute e sicurezza e di ambiente;
- la tenuta di condotte rispettose dell'ambiente;
- a tenuta di condotte che non si riversino negativamente sull'immagine e sul buon nome di ELES.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi, ELES:

- ricerca il massimo vantaggio competitivo adottando, nella scelta, i criteri di valutazione previsti dalle procedure operative esistenti, in modo oggettivo e documentabile;
- garantisce equità nella scelta effettuata, non precludendo ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicura in fase di selezione del fornitore una concorrenza sufficiente a garantire la qualità dei servizi commissionati considerando, ove possibile, una rosa adeguata di candidati (ad esempio considerando almeno tre imprese);
- mantiene un dialogo franco ed aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali, garantendo correttezza, buona fede e collaborazione nei comportamenti precontrattuali e contrattuali;
- ricerca la valorizzazione di forme di collaborazione continua con la propria "controparte" contrattuale, attivandosi per un persistente dialogo al fine di ottenere il miglior raggiungimento del risultato atteso, che passa per ELES S.p.A. dalla consapevolezza delle reciproche e singolari esigenze
- osserva e pretende l'osservanza di tutti gli obblighi imposti dalla normativa vigente, in materia di tutela dei diritti umani, di prevenzione delle frodi, della corruzione e del riciclaggio, di sicurezza, di appalti, di salari, versamenti contributivi e fiscali nonché di fornitura e approvvigionamento.

In ogni caso, laddove un fornitore, nello svolgimento della propria attività, dovesse adottare comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, ELES, in virtù delle clausole contrattuali 231, sarà legittimata a prendere gli opportuni e conseguenti provvedimenti.

3.5 NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

3.5.1 Relazioni con l'Amministrazione Pubblica

In relazione a quanto previsto nel presente Codice Etico, per Pubblica Amministrazione si deve intendere l'insieme di enti e soggetti pubblici o privati, nonché di tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione amministrativa nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico e che agiscono, di conseguenza, nella veste di Pubblico Ufficiale, di Incaricato di Pubblico Servizio ovvero di membro degli Organi delle Comunità europee o di

	Codice Etico	
		Pag. 19 di 24
		Rev. 1

Funzionario delle Comunità Europee o di altri Stati esteri e/o organizzazioni pubbliche internazionali

I rapporti con gli Enti e gli Organismi Pubblici, necessari per lo sviluppo dei programmi aziendali della Società, sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate. ELES promuove il dialogo e coopera attivamente e pienamente con le istituzioni pubbliche e le autorità locali.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, volti al conseguimento degli interessi complessivi della Società e collegati all'attuazione dei suoi programmi aziendali, devono essere caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità, al fine di garantire comportamenti chiari che non possano essere interpretati da parte dei soggetti coinvolti, come ambigui o contrari alle normative vigenti. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni competenti, nel rispetto dei protocolli e delle procedure aziendali.

Pertanto, ELES al fine di scongiurare il verificarsi di fatti e/o circostanze che potrebbero configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati contemplati dal Decr. Lgs. n. 231/2001, vieta ai propri dipendenti, collaboratori, amministratori, rappresentanti e, più in generale, a tutti coloro che operano nel suo interesse, in suo nome o per suo conto:

- di accettare, promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, compensi, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego), ad eccezione di beni o servizi di valore modico o simbolico, a Pubblici Ufficiali, a Incaricati di Pubblico Servizio, a dipendenti, funzionari, dirigenti della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, a soggetti privati che esercitano una pubblica funzione o un pubblico servizio, o a loro parenti, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità;
- di influenzare impropriamente, nel corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, le decisioni di quest'ultima, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per suo conto;
- di intraprendere, direttamente o indirettamente, nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione, le seguenti azioni: (i) esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale; (ii) offrire o in alcun modo fornire omaggi; (iii) sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- di assumere come dipendenti e/o collaboratori ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente ad una trattativa d'affari, o che abbiano avallato le richieste effettuate da ELES alla Pubblica Amministrazione;
- di condizionare illegittimamente ed indebitamente le persone al fine di rendere dichiarazioni mendaci ovvero di non rendere dichiarazioni dovute all'Autorità Giudiziaria;
- di presentare dichiarazioni non veritiere, o comunque di indurre in errore la PA con artifici o raggiri, al fine di ottenere erogazioni pubbliche, finanziamenti e/o contributi nazionali, comunitari o internazionali;
- di destinare le somme ricevute in seguito all'ottenimento di erogazioni pubbliche, finanziamenti e/o contributi nazionali, comunitari o internazionali, a scopi diversi a quelli per i quali erano destinate;
- di alterare o violare, in qualunque modo, il sistema informatico o telematico della

Pubblica Amministrazione;

- di intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, laddove anche indirettamente, si versi in conflitto di interessi;
- di contribuire al finanziamento di partiti politici, comitati, organizzazioni pubbliche o candidati politici, in violazione della normativa di riferimento.

Tali prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di contribuzioni che, sotto la veste di sponsorizzazioni, incarichi e consulenze, pubblicità, ecc., abbiano le stesse finalità sopra vietate.

Il mancato rispetto dei predetti divieti dovrà essere tempestivamente riferito alle funzioni interne competenti, anche in forma anonima, da chiunque ne sia venuto a conoscenza direttamente e/o indirettamente.

3.5.2 Relazioni con le Autorità di Vigilanza e gli Organismi di Controllo

ELES si impegna alla piena e scrupolosa osservanza delle regole dettate dalle Autorità di Vigilanza, con particolare riferimento alla CONSOB, e dagli Organismi di controllo per il rispetto della normativa vigente, nonché a improntare i propri rapporti con le predette Autorità ed Organismi alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

3.5.3 Relazioni con Partiti Politici, Organizzazioni Sindacali ed Associazioni

I rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e altre associazioni portatrici di interessi sono tenuti dagli Esponenti Aziendali a ciò autorizzati, ovvero dalle persone da essi delegate, nel rispetto delle norme del presente Codice, nonché dello statuto sociale e delle leggi speciali, avendo in particolare riguardo ai principi di imparzialità e indipendenza. ELES non eroga contributi diretti o indiretti a Partiti politici, né a loro rappresentanti o candidati, e si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici (ad esempio, tramite accettazione di segnalazioni per assunzioni, contratti di consulenza, ecc.). Ogni Dipendente deve riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento in attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese e in conformità alle leggi in vigore. ELES, inoltre, non eroga contributi a organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (quali sindacati, associazioni a tutela dei consumatori o ambientaliste). Sono possibili forme di cooperazione di tipo strettamente istituzionale quando: la finalità sia riconducibile alla missione della Società o sia riferibile a progetti di pubblico interesse; la destinazione delle risorse sia chiara e documentabile; vi sia un'espressa autorizzazione da parte delle funzioni aziendali preposte.

3.5.4 Relazioni con gli Organi di Stampa

La comunicazione svolge un ruolo decisivo ai fini della valorizzazione dell'immagine di ELES. Pertanto, i rapporti tra la Società e i mass media spettano soltanto alle funzioni aziendali appositamente designate, e devono essere svolti in coerenza con la politica, le strategie e gli strumenti di comunicazione definiti dagli organi aziendali, nonché con le leggi, le regole e le pratiche di condotta professionale. L'informazione verso l'esterno è ispirata a criteri di veridicità e trasparenza ed è assolutamente vietato divulgare notizie non veritiere e fuorvianti. In generale

	Codice Etico	
		Pag. 21 di 24
		Rev. 1

i dipendenti della Società non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione delle funzioni competenti. ELES, quale società quotata in borsa, è assoggettata al rispetto del Regolamento UE 596/2014 in materia di abusi di mercato e, pertanto, gestisce la propria attività di comunicazione interna ed esterna nel pieno e scrupoloso rispetto della "Procedura per la gestione interna e la comunicazione all'esterno delle informazioni privilegiate e la tenuta del registro insider". Tale procedura, approvata dal CdA di ELES, ha la finalità di assicurare l'osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia e di garantire il rispetto della massima riservatezza e confidenzialità delle Informazioni privilegiate, oltre che una maggiore trasparenza nei confronti del mercato e adeguate misure preventive contro gli abusi di mercato e contro l'abuso di Informazioni privilegiate. Inoltre, ELES sempre ai fini del pieno e puntuale rispetto della normativa in materia di abusi di mercato e di comunicazioni rilevanti, opera in ottemperanza alla procedura interna in materia di Internal Dealing, approvata dal CdA della Società e finalizzata all'identificazione dei Soggetti Internal Dealing ed alla gestione della comunicazione delle operazioni da essi effettuate, anche per interposta persona aventi ad oggetto gli Strumenti finanziari della Società, gli Strumenti finanziari Derivati, gli Strumenti finanziari Collegati, gli Strumenti finanziari TUF e Collegati TUF.

3.6 NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI INFRAGRUPPO

3.6.1 Relazioni con le altre Società del Gruppo

Tutte le società del Gruppo ELES si impegnano a evitare comportamenti che risultino pregiudizievoli per l'integrità o l'immagine del Gruppo e di una delle società del Gruppo.

Chi riveste cariche sociali o incarichi all'interno del Gruppo ha il dovere di partecipare assiduamente alle riunioni cui è invitato a intervenire, di espletare gli incarichi a lui attribuiti con lealtà e correttezza, di favorire la comunicazione tra le aziende del Gruppo, di sollecitare e utilizzare le sinergie infragruppo cooperando nell'interesse degli obiettivi comuni. La circolazione delle informazioni all'interno del Gruppo, in particolare ai fini della redazione del bilancio consolidato e di altre comunicazioni, deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, prudenza, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività.

L'attività di direzione e coordinamento che compete a ELES si esplica attraverso comunicazioni ufficiali dirette ai deputati organi societari delle aziende del Gruppo. Gli eventuali rapporti negoziali in essere fra le Società del Gruppo sono debitamente formalizzati, nel rispetto dei principi di correttezza, effettività e tutela dei rispettivi interessi.

Particolare attenzione viene prestata agli aspetti relativi alla circolazione delle risorse economiche nonché alle operazioni con parti correlate, ivi comprese le operazioni infragruppo, che devono essere compiute nel pieno rispetto dei principi di oggettività, trasparenza e veridicità, nonché in conformità alla procedura aziendale interna denominata "procedura relativa alle operazioni con le parti correlate di ELES Semiconductor Equipment S.p.a. adottata dal Consiglio di Amministrazione di ELES

	Codice Etico	
		Pag. 22 di 24
		Rev. 1

4. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO, ORGANISMO DI VIGILANZA E SEGNALAZIONI

4.1 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E COMUNICAZIONE

ELES pone alla base del proprio sistema di controllo, inteso come mezzo per ottenere un utilizzo efficiente delle risorse ed il conseguimento degli obiettivi, i principi di trasparenza e di chiarezza nelle regole. Pertanto, si impegna nel diffondere a tutti i livelli organizzativi una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. Per controlli interni si intendono tutte quelle attività destinate a verificare l'effettivo e concreto rispetto:

- delle leggi e dei regolamenti vigenti,
- delle procedure aziendali e del Codice Etico;
- delle strategie e delle politiche di ELES;
- della tutela dei beni, materiali, immateriali e della proprietà intellettuale;
- dell'efficacia e l'efficienza della organizzazione e gestione;
- della normativa volta a prevenire fenomeni di riciclaggio;
- dell'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

L'efficacia del sistema di controllo interno dipende dall'intera struttura organizzativa di ELES con la conseguenza che tutti i collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Al fine di garantire l'attività di controllo risulta indispensabile portare a conoscenza di tutti gli stakeholder interni ed esterni ad ELES il presente Codice Etico, mediante apposite attività di diffusione e di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, l'Ufficio Risorse Umane predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel presente Codice, secondo le regole stabilite dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ELES.

L'Organismo di Vigilanza

ELES è dotata di Organismo di Vigilanza monocratico a cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici piani di audit interni e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dai portatori di interesse interni ed esterni;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico, non integranti violazioni whistleblowing;
- segnalare alle Funzioni Aziendali ed agli Organi competenti il mancato rispetto del Codice Etico;
- relazionare periodicamente il Consiglio di Amministrazione circa i risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico di particolare e significativa rilevanza;

	Codice Etico	
		Pag. 23 di 24
		Rev. 1

- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

Segnalazioni all’Organismo di Vigilanza

ELES in ottemperanza agli obblighi imposti a suo carico dal Decr. Lgs 24/2023 (emanato in attuazione della Direttiva UE 2019/1937), ha affidato all’ODV la gestione delle segnalazioni pervenute tramite il canale interno istituito; ciò in considerazione del possesso in capo a tale organismo dei requisiti di autonomia, imparzialità ed indipendenza prescritti dalla norma di riferimento.

ELES per la gestione del processo di segnalazione Whistleblowing, ha istituito ai sensi degli art. 4 e 5 del Decr. Lgs 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing) un canale di segnalazione interno, definendo nella adottata procedura operativa di “Gestione delle tutela delle persone che effettuano segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali e dell’Unione Europea”, le modalità per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, nonché le tutele attivate per il segnalante. La procedura operativa è allegata al MOG.

I compiti dell’Organismo di Vigilanza nella gestione delle segnalazioni whistleblowing

L’ODV di ELES è responsabile del processo di gestione delle segnalazioni pervenute attraverso il canale interno (piattaforma OUR whistleblowing).

L’ODV dopo aver valutato l’ammissibilità della segnalazione whistleblowing, avvia l’istruttoria interna sui fatti o sulle condotte od omissioni segnalate per valutarne l’effettiva sussistenza. Tra le violazioni alle disposizioni normative nazionali, il Decreto Whistleblowing vi include espressamente: “le condotte illecite integranti i reati presupposto per l’applicazione del Decr. Lgs. 231/01, come identificati nella Parte Speciale B) del MOG, così come le violazioni del MOG relative a tutti gli aspetti organizzativi e procedurali aziendali ivi definiti. Nel corso dell’istruttoria l’ODV può avviare un dialogo, tramite la piattaforma informatica o di persona se richiesto, con il Segnante (anche se anonimo), per chiedergli chiarimenti, documenti e/o informazioni ulteriori. Ove necessario l’ODV, sempre avendo cura di non compromettere la riservatezza del segnalante e del segnalato, può acquisire atti e documenti dagli uffici della Società, avvalersi del loro supporto o coinvolgere terze persone tramite audizioni o richieste scritte.

Qualora, a seguito dell’attività istruttoria, venga accertata la manifesta infondatezza della Segnalazione, l’ODV ne dispone la archiviazione con adeguata motivazione, laddove, invece, ravvisi la fondatezza di quanto segnalato si rivolge agli Organi preposti interni ovvero agli enti o istituzioni esterne secondo le rispettive competenze.

L’ODV, quale gestore delle Segnalazioni, non è competente ad accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né a svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società ed oggetto di segnalazione. La competenza per l’accertamento delle responsabilità e per lo svolgimento dei controlli di merito compete ai soggetti e/o agli Organi a ciò espressamente proposti all’interno della Società ovvero alla Magistratura.

Violazioni del Codice Etico

Chiunque rilevi una infrazione ai principi esposti nel presente codice, tale da non integrare una violazione rilevante per la normativa Whistleblowing, potrà segnalarlo all’Organismo di Vigilanza

che riferirà della segnalazione ai vertici della Direzione Aziendale, e nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione ed alla Presidenza che verificheranno la situazione e definiranno gli eventuali interventi necessari.

Ciascuna violazione accertata sarà sanzionata, proporzionatamente alla gravità, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare definito nel Modello di Organizzazione, garantendo ove possibile la riservatezza del segnalante.

Todi, 10/12/2025

L'Amministratore Delegato



ELES S.p.A

Frazione Pian di Porto, Z.I.
Bodoglie 148/1/Z 06059 Todi
(PG) Italy

T. +39 075 898000
F. +39 075 8987215
Info@eles.com
www.eles.com

