



## CODICE ETICO

M.S.G.Q.A. – Allegato 1 B Rev. 0 del 30/09/2022

Comex Europe S.r.l., a integrazione della propria Politica per il Sistema di Gestione integrato (Qualità, Ambiente, CSR), intende considerare la dimensione sociale dell'impresa, sottolineando il valore del proprio patrimonio umano alla luce del contesto istituzionale, economico, politico e sociale ove si trova ad operare. La Direzione Aziendale, riconoscendo l'importanza di quanto sopra, si impegna affinché il personale, il management, i fornitori, i collaboratori esterni, rispettino e adottino un "Codice Etico" secondo quanto stabilito nel D.lg. dell'8 giugno 2001 n°231 e s.m.i..

Comex Europe S.r.l. si impegna quindi ad operare nel rispetto della normativa nazionale vigente applicabile; si impegna inoltre a tenere in debita considerazione i contenuti delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di Organismi quali ILO (International Labour Organization) ed ONU (United Nations Organization). Intende così creare un ambiente di lavoro all'insegna della RESPONSABILIZZAZIONE, della FIDUCIA RECIPROCA e del RECIPROCO RISPETTO nonché della VALORIZZAZIONE della personalità e delle diversità tra gli individui, dove ognuno si senta responsabile della performance e della reputazione aziendale.

Pertanto è fondamentale che i rapporti tra colleghi e tra i diversi livelli gerarchici si svolgano con LEALTÀ E CORRETTEZZA nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone.

Comex Europe S.r.l., nella conduzione delle sue attività, vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi, tesa a promuovere o a favorire i propri interessi, tranne vantaggio, o in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio mettendo in atto misure preventive ad evitare fenomeni di corruzione e/o condotte non idonee; inoltre l'azienda adotta misure atte a prevenire vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

TUTTI devono collaborare per mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, onore e reputazione di ognuno; il principio si intende esteso ai rapporti interpersonali tra i vari reparti.

Comex Europe S.r.l. DISAPPROVA i comportamenti non consoni al principio del RISPETTO DELLA PERSONA da chiunque siano attuati, verso chiunque siano rivolti ed indipendentemente dalle ragioni; i Responsabili devono rispondere prontamente e professionalmente ad ogni DUBBIO o PROBLEMA sollevato dai collaboratori e sono inoltre invitati a chiedere assistenza qualora necessario, devono mostrare un COMPORTAMENTO ESEMPLARE che possa quindi essere di esempio per i propri collaboratori.

Comex Europe S.r.l.

DICE NO:

- ❖ al lavoro minorile ed al lavoro obbligato;
- ❖ a procedure disciplinari inique ed alla coercizione fisica o mentale o ingiuria nei confronti della persona.

NON DISTINGUE:

- ❖ il lavoratore per etnia, casta, nazionalità, religione, disabilità, età, sesso, orientamento sessuale, attività sindacale o politica.

SI PROPONE DI GARANTIRE:

- ❖ pari opportunità a tutti i dipendenti nello sviluppo della carriera, nell'uscita dal lavoro e nel pensionamento, rispettando il principio fondamentale di uguaglianza;
- ❖ il diritto di aderire o formare sindacati o di partecipare alle attività sindacali;
- ❖ protezione contro ogni forma di discriminazione
- ❖ la protezione nell'ambito della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, la retribuzione, la sicurezza, l'accesso alla formazione, l'età minima per l'avviamento al lavoro, la protezione della maternità;



- ❖ un ambiente di lavoro sano e sicuro, promuovendo l'attuazione di azioni volte ad implementare misure preventive adeguate a ridurre i rischi di incidenti e di infortuni causati dalle attività lavorative, minimizzando, per quanto è possibile, le cause dei rischi connessi con l'ambiente di lavoro;
- ❖ il rispetto dell'orario di lavoro e di quant'altro previsto dal contratto collettivo di settore;
- ❖ l'erogazione quantomeno della retribuzione minima di legge ed il pagamento degli straordinari;
- ❖ la disponibilità a consultazioni con tutti i dipendenti per affrontare temi critici.

Inoltre, in caso di minori presenti al lavoro (vedi stagisti provenienti da scuole), Comex Europe S.r.l. si impegna ad affidar loro compiti e mansioni conformi e coerenti con l'età e le capacità psicoattitudinali. La Direzione è certa che il raggiungimento di questi obiettivi è possibile solo se tutte le parti interessate ne condividono il senso e la necessità.

Pertanto il presente Codice di Condotta Etica è comunicata sia al personale di Comex Europe S.r.l. e delle società del gruppo, che ai suoi fornitori.

## **Principi Etici e criteri di condotta nell'ambito della Corporate Governance**

### **Trasparenza della contabilità societaria**

La Società promuove la massima trasparenza, affidabilità ed integrità delle informazioni inerenti la contabilità societaria.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni ed operazioni della Società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione è richiesto un adeguato supporto 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.

I Destinatari che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti a chi di competenza.

### **Controllo interno**

Il Società è dotato di un sistema dei controlli interni che contribuisce al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi aziendali, nonché al contenimento dei rischi delle operazioni aziendali, rispetto al quale i Destinatari devono essere consapevoli dell'esistenza.

Il sistema dei controlli interni è inteso come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, della salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili gestionali, della conformità delle operazioni con la legge e le disposizioni interne dell'ente.

I Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative o le attività loro affidate.

### **Selezione del personale**

Comex Europe, considerando le risorse umane un elemento indispensabile per l'attività della Società, adotta una politica volta a favorire la formazione e la valorizzazione delle persone.

La Società dedica particolare attenzione alla selezione ed assunzione del personale dipendente e dei propri collaboratori secondo criteri di competenza e merito, assicurando il rispetto dei valori di pari opportunità



ed eguaglianza in linea con le prescrizioni di legge in materia, con lo Statuto dei Lavoratori ed il CCNL applicato.

Comex Europe è intesa a sviluppare lo spirito di appartenenza aziendale e condanna qualsiasi forma di discriminazione e/o di abuso, sia nell'ambito dei rapporti interni che esterni.

Essa vigila affinché nessuno dei propri componenti attui discriminazioni in base all'età, al sesso, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose, allo stato di salute.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare.

A testimonianza di ciò è il mantenimento della certificazione della Responsabilità Sociale Sa 8000.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il socio/collaboratore riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi ed alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute, sicurezza, rispetto della privacy, politica anticorruzione e procedure aziendali.

Egli deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente codice etico.

### **Corruzione e pagamenti illeciti**

Comex Europe, i soci, i suoi dipendenti e gli altri Destinatari del Codice Etico si impegnano al rispetto dei più elevati standard di integrità, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno e all'esterno della Società.

Nessuno dei Destinatari del presente Codice deve direttamente o indirettamente accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di denaro o altre utilità (inclusi regali) anche a seguito di pressioni illecite. Comex Europe non tollera alcun tipo di corruzione.

Per quanto sopra è vietato ai dipendenti e agli altri destinatari del Codice offrire omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazione di leggi o regolamenti o che siano in contrasto con il Codice. È parimenti vietato ai soci, ai dipendenti e agli altri Destinatari del Codice l'accettazione di omaggi, regali o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio.

Viene richiesto a tutti gli Stakeholder interessati che operano per conto dell'impresa di conformarsi a tale politica e applicarne i principi. In caso di violazione della stessa Comex Europe potrà procedere con sanzioni disciplinari per i dipendenti e provvedimenti con i collaboratori come definito nella procedura interna di gestione del personale.

## **Attuazione del Codice Etico**

### **Sistema di controllo interno**

Richiamando quanto già espresso nel precedente paragrafo è politica del Società diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.

L'attitudine verso i controlli deve essere positiva, per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficacia ed efficienza gestionale.

Per controlli interni devono intendersi tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni del Società e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno, nel suo insieme, deve ragionevolmente consentire:

- il rispetto della normativa vigente, delle procedure aziendali e del Codice Etico;
- il rispetto delle strategie e delle politiche del Società;
- la tutela dei beni del Società, materiali e immateriali;
- l'efficacia e l'efficienza della gestione;
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è condivisa e comune ad ogni livello della struttura organizzativa. Conseguentemente, tutti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

### **Comunicazione e formazione**

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i Destinatari, interni ed esterni, mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, l'ufficio o la funzione Risorse Umane predispone e realizza, un piano periodico di comunicazione/formazione inteso a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

### **Segnalazione dei soggetti interessati**

Il Società provvede a stabilire un canale di comunicazione attraverso il quale i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie segnalazioni riguardanti il Codice o le sue eventuali violazioni direttamente al responsabile dei lavoratori.

Tutti i soggetti interessati possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, attraverso l'indirizzo mail dedicato, ogni violazione o sospetta violazione del Codice etico, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e/o il responsabile della presunta violazione.



Il rappresentante dei lavoratori, agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dare adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione.

È garantita la riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

### **Violazioni del Codice Etico**

In caso di accertata violazione del Codice, il rappresentante dei lavoratori riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni all'Organo Amministrativo.

Nel caso in cui la violazione coinvolga uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o il suo Presidente, il rappresentante dei lavoratori riporterà la segnalazione direttamente al Consiglio di Amministrazione nella sua interezza, per l'assunzione degli eventuali provvedimenti del caso.

Gli organi sociali attivati assumono le decisioni ed approvano i conseguenti provvedimenti, anche sanzionatori, secondo la normativa in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono dell'esito all'Organismo di Vigilanza.

### **Linee guida del sistema sanzionatorio**

La violazione dei principi stabiliti nel Codice Etico, lede il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti/committenti, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni, pertanto, saranno perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti previsti nel presente Codice, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui possano costituire reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico vanno tenuti in seria considerazione da tutti i Destinatari; a tal fine la Società provvede a diffondere il Codice Etico ed informa sia sulle sanzioni previste in caso di violazione sia sulle modalità e procedure di irrogazione.

### **Sistema sanzionatorio**

#### **Principi generali**

Tra gli aspetti fondamentali per l'efficacia e l'effettività del sistema c'è la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta dal codice etico.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, perché le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che la violazione del sistema determina.

Il rappresentante dei lavoratori, accertata la violazione del Codice Etico, informa l'Organo Amministrativo, proponendo eventualmente l'applicazione di adeguate sanzioni.

#### **Sanzioni per i dipendenti**

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle regole comportamentali contenute nel presente Codice sono da intendersi illeciti disciplinari.

Tali regole comportamentali sono formalmente dichiarate vincolanti per tutti i lavoratori, e la loro violazione in forma ripetuta o grave comporta l'irrogazione di sanzioni, graduate in base alla



gravità della violazione stessa, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e/o di eventuali normative speciali applicabili.

In relazione alla tipologia delle sanzioni si fa specifico riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, ossia alle previsioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al Società.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

Il sistema disciplinare è costantemente monitorato dal Responsabile o dalla funzione Risorse Umane.

### **Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del presente Codice, da parte di Amministratori della Società, responsabile dei lavoratori ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa nonché dallo Statuto Sociale. Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio di Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa del Società, il Consiglio di Amministrazione procederà alla convocazione dell'assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

### **Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner**

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni o da Partner che violi o sia in contrasto con i principi e le linee di condotta indicate dal presente Codice, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivi un danno concreto al Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

L'Organo Amministrativo, curerà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o, più in generale, negli accordi con i Collaboratori e Partner, delle succitate specifiche clausole contrattuali.

La Direzione Generale

**COMEX EUROPE Srl**

Via S. LODOVICO, 6

42010 RIO SALICETO - RE - ITALY

Codice Fiscale 02139401208

Partita IVA 02755210362