CODICE ETICO

INDEL B E SOCIETA' CONTROLLATE DA INDEL B



Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 ottobre 2026

INDICE

ELENCO DELLE REVISIONI 3
INTRODUZIONE E DESTINATARI 4
I PRINCIPI DI CARATTERE GENERALE 4
I RAPPORTI CON I CLIENTI 5
I RAPPORTI CON I FORNITORI 5
I RAPPORTI CON I DIPENDENTI 6
I RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 7
REGALIE OMAGGI E BENEFICI 7
SALUTE, IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO 7
TUTELA AMBIENTALE 8
TRATTAMENTO DI DATI E INFORMAZIONI 8
USO DELLE RISORSE INFORMATICHE 9
LIBRI CONTABILI E REGISTRI SOCIETARI 9
CONDOTTA SOCIETARIA 9
CONFLITTI DI INTERESSE 9
DIVULGAZIONE DEL CODICE ETICO, ATTUAZIONE E CONTROLLO 10
VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO 10
SANZIONI 11
- Sanzioni nei confronti dei dipendenti 11
- Sanzioni nei confronti dei dirigenti 12
- Sanzioni nei confronti del Presidente, del Vice Presidente e dei Consiglieri di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, dei Soci, dei membri del Collegio Sindacale e dei membri dell'Organo di Vigilanza 12
- Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni 12
- Sanzioni nei confronti dei fornitori 13

DISPOSIZIONI FINALI 13

ELENCO DELLE REVISIONI

Data entrata in vigore	Numero revisione	Motivo della revisione
31/03/2017	00	Prima emissione
16/04/2018	01	Aggiornamento a seguito delle modifiche all'art. 6 del D Lgs. 231/2001 apportate dalla Legge 179/2017
18/12/2023	02	Aggiornamento a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 24/2023 di recepimento della Direttiva Whistleblowing
23/10/2026	03	Aggiornamento canali per le segnalazioni (Policy Whistleblowing)

INTRODUZIONE E DESTINATARI

Il presente Codice Etico e di comportamento (di seguito "**Codice Etico**" o "**Codice**"} è un documento ufficiale adottato da INDEL B S.p.A. e dalle società controllate da lndel B S.p.A. (d'ora in avanti "**INDEL B**" o "**l'azienda**") con l'obiettivo di definire in maniera chiara è trasparente i valori ed i princìpi a cui l'impresa intende ispirarsi nello svolgimento della propria attività e nella gestione dei rapporti con i propri stakeholders.
Sulla base di detti valori e princìpi ispiratori, INDEL B ha elaborato alcune precise regole di condotta, che i Destinatari del presente Codice Etico debbono imprescindibilmente affiancare al più assoluto e rigoroso rispetto di leggi e di regolamenti vigenti, nonché di qualsiasi obbligo di natura normativa.

I contenuti del Codice Etico sono vincolanti, ed hanno come Destinatari tutti coloro che operano per INDEL B concorrendo a conseguire gli obiettivi. sia in maniera diretta (dipendenti. collaboratori interni. amministratori. organi di controllo), sia indirettamente (collaboratori esterni. fornitori, consulenti).
Questi soggetti sono tenuti, pertanto. a conoscere quanto disposto dal Codice Etico ed a contribuire alla sua attuazione e diffusione.

Ogni condotta incompatibile, difformità nell'applicazione e/o esplicita violazione del Codice Etico da parte dei Destinatari, lede il rapporto fiduciario tra INDEL B e questi ultimi, e sarà soggetta a specifiche sanzioni.

L'applicazione del Codice Etico è demandata al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato, che si avvalgono delle strutture aziendali e, per il controllo, dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito "**Organismo di Vigilanza**").

I PRINCIPI DI CARATTERE GENERALE

I Destinatari del presente Codice Etico, nello svolgimento di attività nel potenziale interesse o a vantaggio di INDEL B, sono tenuti ad ispirarsi ai seguenti principi di carattere generale:

- Rigoroso rispetto delle Direttive, delle Norme (nazionali, regionali, locali), dei Regolamenti, dei Protocolli e di qualsiasi altra disposizione vigente sul territorio italiano e comunque applicabile alla realtà di INDEL B;
- Massima onestà, correttezza, integrità ed imparzialità nel rapporto con gli stakeholders (soci, dipendenti, clienti, fornitori, comunità circostante, istituzioni, e qualsiasi altro soggetto terzo con cui vi siano relazioni professionali);
- Trasparenza e integrità nella conduzione delle attività aziendali: impegno a garantire la correttezza, completezza, l'accuratezza, l'uniformità e la tempestività nella gestione e comunicazione delle informazioni aziendali, evitando comportamenti ingannevoli da cui poter trarre indebito vantaggio;
- Rispetto dei principi di equità sociale, dignità e valore delle persone, garantendo pari opportunità e rifiutando ogni forma di discriminazione basata su età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, estrazione culturale, opinioni politiche e credenze religiose.
- Tutela dell'igiene, della salute e della sicurezza di tutti i soggetti che - a vario titolo - interagiscono nell'ambito di INDEL B;
- Promozione di iniziative volte a ridurre al minimo gli impatti potenzialmente nocivi di INDEL B sull'ambiente circostante;
- Gestione delle attività aziendali con diligenza e professionalità, perseguendo obiettivi di efficacia ed efficienza. L'interesse di INDEL B deve essere reso prevalente rispetto ad interessi personali e particolari, nella consapevolezza, tuttavia, che non saranno giustificati comportamenti tesi a favorire l'azienda se in contrasto con le norme vigenti e con i principi del presente Codice Etico;
- Protezione e riservatezza nella gestione di tutte le informazioni sensibili che riguardano INDEL B;
- Gestione delle operazioni secondo il principio dell'adeguata e corretta registrazione, autorizzazione, verificabilità, legittimità, coerenza e congruità di per ciascuna attività o transazione svolta da INDEL B;
- Tracciabilità delle attività particolarmente rilevanti e/o sensibili, attraverso la produzione di adeguati supporti documentali e/o di monitoraggio;

- Prevenzione, esclusione o immediata denuncia di eventuali conflitti di interesse sono considerati conflitti di interesse i casi in cui un soggetto, con il proprio comportamento, persegua obiettivi diversi da quelli della missione di INDEL Bo tragga personale vantaggio dall'attività aziendale;
- Scrupoloso utilizzo di qualsiasi bene (materiale o immateriale) di proprietà di INDEL B, ivi comprese le dotazioni informatiche e telematiche, per le sole finalità per le quali esso è messo a disposizione dei Destinatari e nel più rigoroso rispetto delle norme applicabili (es. tutela della proprietà intellettuale);
- INDEL B si impegna affinché ogni decisione di competenza dagli Organi Decisionali venga assunta in maniera consapevole, grazie ad una piena diffusione e completezza delle informazioni di interesse. Gli Organi Decisionali di INDEL B si impegnano a garantire la regolarità delle operazioni di gestione, il controllo dei rischi, la massima trasparenza nei confronti degli stakeholder, evitare operazioni in pregiudizio dei creditori e degli altri stakeholder;
- Divieto di svolgere qualunque azione finalizzata ad attribuire un vantaggio (diretto o indiretto) in considerazione della posizione o del ruolo rivestito all'interno dell'azienda, di chiedere favori per sé o per altri, di accettare regalie di non modico valore. INDEL B si impegna, a questo proposito, a mettere in campo ogni iniziativa che possa prevenire ed evitare atti di corruzione, concussione, frode, truffa, o qualsivoglia azione illecita;
- Rifiuto e/o interruzione di ogni relazione con soggetti terzi dei quali sia accertata o anche solo ragionevolmente supposta la partecipazione ad attività delittuose o di terrorismo.

Il rispetto dei principi generali sopra esposti e di qualsiasi disposizione normativa vigente è considerato elemento imprescindibile per tutti coloro che agiscono nell'interesse di INDEL B. Condotte contrarie o incompatibili con le norme di legge e le disposizioni del presente Codice non saranno in alcun modo giustificate.

I RAPPORTI CON I CLIENTI

INDEL B promuove un approccio collaborativo ed orientato alla soddisfazione dei propri clienti e committenti, e si impegna a garantire:

- il massimo rispetto delle norme vigenti, a cui devono essere chiamati anche i clienti; una posizione imparziale e non discriminatoria tra i clienti;
- la fornitura di prodotti e di servizi di alta qualità, che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente e ne tutelino la sicurezza e l'incolumità;
- la veridicità nella documentazione tecnica e nella certificazione di prodotto;
- la veridicità nelle comunicazioni pubblicitarie, commerciali, o di qualsiasi altro genere; massima trasparenza, correttezza e chiarezza nella scrittura dei contratti e nelle eventuali trattative ad essi connesse, evitando abusi di posizione dominante o comportamenti potenzialmente vessatori, e consentendo ai contraenti di assumere decisioni in modo consapevole;
- conduzione dei rapporti commerciali con i clienti in maniera omogenea e scevra da influenze di natura personalistica (es. rapporti di amicizia o parentela, interessi individuali, ecc.);
- massima attenzione al miglioramento della qualità del prodotto e del servizio offerto; opportuno riscontro ai reclami ed ai suggerimenti ricevuti da parte dei clienti, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi.

I RAPPORTI CON I FORNITORI

INDEL B intende avvalersi esclusivamente di fornitori che operano in conformità alla normativa vigente e alle regole previste in questo Codice.

La selezione dei fornitori deve essere condotta sulla base di una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo dei prodotti e dei servizi offerti, della capacità di fornire e garantire tempestivamente servizi e prodotti di livello adeguato alle esigenze dell'azienda.

In nessun caso gli organi decisionali di INDEL B potranno preferire un fornitore rispetto ad un altro in considerazione di rapporti personali, favoritismi, o vantaggi, né potranno porre in atto atteggiamenti

discriminatori nelle procedure preordinate alla stipula di contratti.

Nell'acquisto di macchinari, attrezzature e dispositivi di sicurezza in genere, la scelta dei fornitori dovrà essere incentrata anche sulla capacità di garantire prodotti rispondenti alle prescrizioni cogenti in materia di ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro, e conformi ad eventuali obblighi di certificazione ed idoneità richiesti dalla normativa.

Nelle procedure di affidamento a terzi di servizi e/o attività da svolgersi all'interno dell'azienda, nell'ambito di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, tutte le funzioni di INDEL B coinvolte si impegnano a verificare l'idoneità tecnico-professionale dei soggetti terzi, con particolare riferimento ai requisiti obbligatori in materia di salute e sicurezza, nonché il rispetto delle norme cogenti in materia di diritto del lavoro.

Sono da considerarsi di norma vietati, nel caso di progetti di fornitura di lungo periodo, contratti di minor durata, che necessitino di successivi rinnovi e possano comportare continue richieste di revisione dei prezzi, risultando nei fatti vessatori. E' altresì vietato indurre un fornitore a stipulare un contratto ad esso sfavorevole, con l'illusoria speranza di un successivo contratto più vantaggioso.

Qualora l'affidamento venga esteso a soggetti diversi, es. nel caso di attività in subappalto, il fornitore dovrà impegnarsi a garantire la medesima conformità normativa, e le medesime tutele, anche per gli altri soggetti concorrenti alla filiera di fornitura.

INDEL B si impegna a tutelare ogni diritto insistente sulla proprietà intellettuale e/o industriale di fornitori e consulenti.

Nel caso in cui un fornitore adotti comportamenti non in linea con le norme di legge e con i principi vincolanti del presente Codice, INDEL B è legittimata a prendere i più opportuni provvedimenti (es. risoluzione anticipata del contratto, applicazione di penali, preclusione di future collaborazioni, ecc.), nonché a valutare la possibilità di chiedere ed ottenere il risarcimento dei danni patiti per la lesione della sua immagine ed onorabilità. A tal fine, la regolamentazione contrattuale dei rapporti con i fornitori terzi deve necessariamente prevedere clausole risolutive espresse con il contenuto di cui sopra; eventuali contratti già in essere dovranno essere integrati a seguito dell'adozione del presente Codice Etico.

I RAPPORTI CON I DIPENDENTI

INDEL B tutela e promuove il valore delle proprie risorse umane come elemento imprescindibile nello sviluppo e nel successo di un'impresa, puntando ad accrescere e potenziare il capitale di conoscenze e le competenze possedute da ciascun collaboratore, nel contesto organizzativo dell'azienda.

INDEL B offre pari opportunità a tutti i dipendenti sulla base delle loro qualifiche professionali e delle capacità individuali di ciascuno, senza alcuna discriminazione, impegnandosi a improntare le modalità di selezione, assunzione, retribuzione e gestione delle risorse umane sulla base del merito e della competenza, nel più rigoroso rispetto della vigente contrattazione collettiva. Anche il sistema premiante per i dipendenti dovrà essere obiettivo, ragionevole e fondato in maniera imprescindibile sul merito professionale, oltre che sulla predisposizione del collaboratore all'apprendimento ed all'aggiornamento continuo, alla capacità di lavorare in gruppo ed all'interesse verso le attività specifiche dell'azienda, dei suoi valori e dei suoi principi.

Nel processo di selezione del personale, INDEL B non consente l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno sia irregolare.

INDEL B dovrà porre in atto ogni azione utile a promuovere la collaborazione reciproca ed il lavoro di squadra, deplorando e disincentivando ogni pregiudizio, intimidazione, condizionamento o indebito disagio. A tutti i dipendenti è garantita la massima tutela in termini di igiene, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, in conformità a quanto previsto dalle norme in vigore e dalle disposizioni del presente Codice Etico.

I RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nel rapporto con la Pubblica Amministrazione, INDEL B impronta la propria attività alla massima trasparenza, correttezza e legalità.

A tale scopo, l'azienda intende evitare, per quanto possibile, l'accentramento funzionale di processi sensibili che coinvolgono la Pubblica Amministrazione, privilegiando l'affidamento di detti processi ad almeno due persone fisiche. Tale previsione si ritiene necessaria in quanto, affidando la gestione di processi sensibili in seno alla Pubblica Amministrazione ad una pluralità di soggetti, è possibile minimizzare il rischio di rapporti interpersonali collusivi, interessati, e comunque non coerenti con la volontà aziendale.

Allo stesso modo, allorquando si verifichino ispezioni, accertamenti, ed ogni altra forma di controllo da parte di funzionari della Pubblica Amministrazione o di soggetti da essa incaricati, sarà favorita una pluralità di interlocutori aziendali.

In tutti i casi in cui vi sia un1assunzione di impegni nei confronti della Pubblica Amministrazione, INDEL B è tenuta a garantire la massima tracciabilità, raccogliendo e conservando tutta la documentazione utile per ricostruire le procedure seguite e le attività realizzate.

E1 espressamente vietato tenere, nei rapporti con funzionari pubblici, pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, comportamenti che possano anche astrattamente o indirettamente influenzare eventuali iniziative o decisioni, come ad esempio proporre incarichi ed opportunità di impiego agli stessi funzionari pubblici o a loro familiari.

Detto divieto è esteso anche a tutti gli eventuali professionisti esterni e consulenti che agiscono in nome e per conto dell'azienda o le prestano assistenza tecnica e/o amministrativa nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione. Relativamente a questi ultimi, INDEL B è tenuta a valutare con estrema attenzione e cautela eventuali loro precedenti rapporti di dipendenza e/o collaborazioni con la Pubblica Amministrazione, nonché l'esistenza di vincoli di parentela con funzionari pubblici.

REGALIE OMAGGI E BENEFICI

Non è ammessa alcuna forma di offerta, elargizione di denaro, regalo, omaggio o beneficio che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore illeciti nella conduzione di qualsiasi attività collegabile ad INDEL B, o che possa compromettere l'integrità o la reputazione di una delle due parti, che ne possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi indebito vantaggio.

A questo proposito, è espressamente vietata qualsiasi tipologia di elargizione a funzionari pubblici, italiani ed esteri, o a loro familiari, finalizzata a influenzarne l'indipendenza di giudizio.

È possibile procedere all'offerta di omaggi solo se questi assumono un modico valore e se il loro acquisto è debitamente documentato ed autorizzato dall'Amministratore Delegato di INDEL B.

Sulla base dello stesso principio, i Destinatari del presente Codice Etico che ricevono eventuali regali, omaggi o benefici non di modico valore, o ricevano sollecitazioni per erogazioni di regali, omaggi e benefici non di modico valore, debbono darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che si coordinerà con l'Organo Amministrativo della Società per gli opportuni provvedimenti.

Per modico valore, si intende una cifra pari a non oltre 250,00 Euro.

SALUTE, IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Nell'ambito del proprio Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro, elaborato secondo le norme OHSAS 18001, INDEL B adotta una Politica della Sicurezza sul Lavoro, da intendersi come parte integrante del presente Codice Etico.

In particolare, INDEL B si impegna a garantire l'integrità fisica e morale dei propri collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della

normativa vigente in materia.

INDEL B valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute di coloro che - a vario titolo - operano all'interno dell'azienda (siano essi dipendenti diretti, dipendenti di altre società che lavorano presso l'azienda, visitatori, ecc.); nell'ambito di detta valutazione ricade anche la scelta delle attrezzature di lavoro e la sistemazione dei luoghi di lavoro.

Ogni decisione aziendale in materia di sicurezza e salute del lavoro, deve fondarsi sui seguenti principi:

- prevenzione dei rischi
- valutazione dei rischi che non possono essere evitati
- eliminazione dei rischi alla fonte, laddove possibile;
- adozione di iniziative volte ad attenuare l'incidenza di eventuali lavori monotoni e ripetitivi, al fine di ridurre i potenziali effetti nocivi di questi sulla salute;
- aggiornamento delle valutazioni sulla base del grado di evoluzione della tecnica; sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che lo è meno;
- idonea programmazione delle attività di prevenzione.

I Destinatari del presente Codice, ed in particolare il Datore di Lavoro ed i suoi eventuali delegati e subdelegati, i Preposti, i Lavoratori, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico competente ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, contribuiscono al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi, fatti salvi gli obblighi e le responsabilità individuali ai sensi delle disposizioni di legge applicabili in materia.

Nell'ambito delle attività aziendali sussiste il divieto generale di utilizzo di sostanze alcoliche o stupefacenti.

Vige altresì il divieto di fumare nei luoghi di lavoro.

TUTELA AMBIENTALE

INDEL B pone costante attenzione alla salvaguardia dell'ambiente, come bene primario da salvaguardare.

A questo scopo, l'azienda ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma UNI EN ISO 14001 ed una Politica di Gestione Ambientale, nell'ambito della quale la società si impegna a valutare gli impatti potenzialmente nocivi sull'ambiente della propria attività, privilegiando, a parità di condizioni economiche, le iniziative, e le soluzioni più ecosostenibili, garantendo in ogni caso, il massimo rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e prestando la massima cooperazione alle Autorità pubbliche preposte alla verifica, sorveglianza e tutela dell'Ambiente.

I Destinatari del presente Codice debbono improntare lo svolgimento delle proprie attività in seno a INDEL B, alla massima tutela dell'ambiente, impegnandosi al rispetto delle norme vigenti in materia. In particolare, sono espressamente vietati scarichi, emissioni, immissioni e sversamenti illeciti. La gestione dei rifiuti aziendali dovrà avvenire conformemente alle disposizioni vigenti.

TRATTAMENTO DI DATI E INFORMAZIONI

Ogni dato o informazione di cui INDEL B viene a conoscenza nello svolgimento della propria attività dovrà essere trattato secondo i principi di riservatezza e privacy. Tale obbligo è esteso anche ad ogni eventuale soggetto terzo coinvolto nel trattamento (es. consulenti esterni, fornitori, ecc.).

Ai Destinatari del presente Codice Etico che per la propria attività hanno accesso a dati e informazioni riservate riguardanti l'attività di INDEL B è fatto esplicito divieto di utilizzare gli stessi a proprio o altrui vantaggio, e comunque per scopi diversi da quelli strettamente professionali.

La divulgazione di dati e informazioni verso l'esterno deve essere effettuata solo dalle funzioni aziendali autorizzate in tal senso, e sempre in maniera trasparente e corretta, nel rispetto delle leggi e della veridicità delle stesse.

Tale previsione si applica, in particolar modo, a tutti dati e le informazioni - anche aventi carattere probatorio - trasmessi alla Pubblica Amministrazione.

Tutti i dati e le informazioni aziendali sono di esclusiva proprietà di INDEL B: è pertanto fatto divieto a tutti i Destinatari di rivelare a terzi dati aziendali senza esplicita autorizzazione in tal senso da parte della Direzione, fatta eccezione per quei dati e quelle informazioni che per la propria natura o destinazione siano nel loro insieme già noti al pubblico o facilmente accessibili

USO DELLE RISORSE INFORMATICHE

Ogni dato e informazione conservata nei sistemi informatici e telematici aziendali, messaggi di posta elettronica inclusi, sono di proprietà di INDEL B e vanno usati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività aziendale.

Gli strumenti informatici e telematici debbono essere utilizzati in maniera corretta e responsabile dagli utenti a quali gli stessi sono affidati.

INDEL B vieta a chiunque di raccogliere, archiviare e diffondere dati e informazioni per scopi diversi da quelli richiesti dall'attività aziendale. È altresì vietato l'utilizzo di programmi informatici o telematici privi di adeguate licenze o sui quali non siano correttamente ottemperati tutti gli obblighi di legge in materia di diritto d'autore.

LIBRI CONTABILI E REGISTRI SOCIETARI

INDEL B si impegna a registrare in modo preciso, accurato e completo ogni attività ed operazione aziendale, al fine di garantire la massima trasparenza contabile e scongiurare eventuali poste false o ingannevoli.

Le operazioni di natura amministrativa e contabile sono realizzate con l'ausilio di specifici supporti applicativi informatici, che consentono agli uffici preposti una maggiore efficienza e corrispondenza ai principi contabili, favorendo, al contempo, ogni necessario controllo di congruità e legittimità.

INDEL B si impegna, inoltre, a prestare ad ogni livello la massima collaborazione agli Organi di Vigilanza e Controllo competenti, fornendo informazioni corrette e veritiere in merito alle attività, beni ed operazioni aziendali.

CONDOTTA SOCIETARIA

La condotta societaria di INDEL B è sempre improntata al rispetto formale e sostanziale delle norme di legge e di statuto, alla tutela della libera determinazione assembleare, alla trasparenza ed affidabilità nelle operazioni nei confronti di soci e creditori, alla tutela dell'integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili. La struttura di INDEL B garantisce la massima collaborazione con le Autorità competenti in occasione di controlli, verifiche, accertamenti e/o semplici richieste di dati e informazioni.

I Destinatari del presente Codice Etico dovranno evitare qualsivoglia forma di associazione nello svolgimento delle proprie attività potenzialmente riconducibile e/o funzionale in ogni misura alla commissione di un atto illecito o di un reato.

CONFLITTI DI INTERESSE

I Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad evitare situazioni ed attività che possano cagionare, anche astrattamente, un conflitto di interessi tra le mansioni ricoperte all'interno dell'azienda e le proprie attività economiche personali.

Non saranno tollerati comportamenti diretti a favorire il proprio particolare tornaconto a scapito degli interessi dell'azienda, né l'utilizzo personale non autorizzato di beni aziendali.

Ogni referente aziendale che, nello svolgimento della propria attività, dovesse incorrere in una situazione foriera di un conflitto di interessi, anche potenziale, è tenuto a darne apposita comunicazione alla Direzione ed all'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire loro l'adozione di eventuali provvedimenti di tutela, anche informando, se del caso, il Consiglio di Amministrazione di INDEL B.

Qualora il conflitto di interessi, reale o potenziale, coinvolga uno dei membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà essere data apposita informazione anche agli altri amministratori ed al Collegio Sindacale.

Nel caso in cui il conflitto di interessi investa l'Amministratore Delegato della Società, questi deve altresì astenersi dal compiere l'operazione soggetta a conflitto di interessi e investire della stessa il Consiglio di Amministrazione. In tali casi, il Consiglio di Amministrazione deve adeguatamente motivare nelle proprie delibere le ragioni e la convenienza per la società dell'operazione.

DIVULGAZIONE DEL CODICE ETICO, ATTUAZIONE E CONTROLLO

In affiancamento al presente Codice Etico, INDEL B intende adottare specifiche misure organizzative, di gestione e controllo idonee a prevenire, o comunque ridurre a livelli accettabili, ogni eventuale rischio collegato a comportamenti illeciti e contrari alle regole ed ai principi del presente Codice da parte di tutti i soggetti che agiscono nel suo interesse nel particolare caso delle norme antinfortunistiche e collegate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, favorendo, contemporaneamente, il rigoroso rispetto degli obblighi derivanti dalle norme di legge e la conduzione di controlli sulle attività svolte.

L'applicazione del Codice Etico è demandata al Consiglio di Amministrazione, che si avvale dell'Organismo di Vigilanza, costituito ad hoc ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ed al quale sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'osservanza del Codice e sulla diffusione del medesimo presso tutti i Destinatari;
- verificare ogni notizia di violazione del Codice ed informare gli organi e le funzioni aziendali competenti dei risultati delle verifiche, per l'adozione degli eventuali provvedimenti sanzionatori;
- proporre modifiche al contenuto del Codice per adeguarlo al mutevole contesto in cui l'Azienda si trova ad operare ed alle esigenze derivanti dall'evoluzione organizzativa della medesima.

INDEL B si impegna a garantire la massima diffusione e promuovere tra i Destinatari la massima conoscenza delle disposizioni del presente Codice Etico, mediante apposite efficaci ed adeguate attività di informazione e comunicazione (comunicazione scritta a tutti i fornitori, clienti, committenti; pubblicazione sul sito web aziendale; affissione sulle bacheche destinate alle comunicazioni ai dipendenti, ecc.).

Per assicurare la massima comprensione del presente Codice tra i dipendenti ed i collaboratori diretti, inoltre, INDEL B si impegna ad attivare specifici programmi di formazione interna. Specifici momenti formativi dovranno essere promossi, inoltre, in sede di assunzione di nuovo personale.

INDEL B si impegna, infine, a mantenere il presente Codice Etico puntualmente aggiornato, revisionandone i contenuti nel caso di modifiche alla struttura aziendale, alle norme cogenti e/o al contesto operativo di riferimento.

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

Ogni Destinatario che, per varie ragioni, dovesse riscontrare una violazione del presente Codice Etico è tenuto a darne opportuna e tempestiva segnalazione, in forma riservata, attraverso i canali appositamente definiti:

Indel B ha emesso una Procedura di Gruppo per la Gestione delle Segnalazioni (Policy Whistleblowing) a cui si rimanda per maggiori apprendimenti sulle modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni.

Tra le segnalazioni previste dalla procedura, sono incluse le violazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione.

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti. La normativa di riferimento, individua diverse tipologie di canali:

- Canale interno;
- Canale esterno (gestito da ANAC);
- Divulgazioni pubbliche;
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del segnalante, in quanto in via prioritaria

deve essere favorito l'utilizzo del canale interno e, solo in via secondaria, è possibile accedere agli altri canali, a partire dal canale esterno presso Anac e, solo qualora non si trovasse soddisfazione, agli altri canali previsti.

Indel B ha messo a disposizione dei dipendenti del Gruppo ed ai Terzi diversi canali specifici per l'effettuazione delle segnalazioni, prevedendo diverse modalità di segnalazione:

1. Segnalazione in forma scritta attraverso la piattaforma IntegrityLine di Indel B, raggiungibile tramite il sito web di Indel B all'indirizzo https://indelb.integrityline.com ;

2. Segnalazione in forma orale, attraverso la casella vocale presente sulla piattaforma IntegrityLine di Indel B raggiungibile tramite il sito web di Indel B all'indirizzo https://indelb.integrityline.com , con la possibilità di distorsione della voce per permettere il mantenimento dell'anonimato.

La piattaforma informatica garantisce l'assoluto anonimato del Segnalante (anche a livello di impossibilità di tracciatura informatica). Qualora il Segnalante volesse rivelare la propria identità, lo potrà fare solo nel corso della segnalazione ed in ogni caso il Gestore della Segnalazione è tenuto a mantenere la riservatezza sull'identità del segnalato e del Segnalante. Per maggiori dettagli si rimanda alla Policy Whistleblowing.

SANZIONI

La violazione delle disposizioni del presente Codice Etico costituirà illecito disciplinare ed inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente o funzionale o di collaborazione professionale, con ogni conseguente effetto di legge e di contratto, anche ai sensi dell'art. 2104 e 2105 e potrà altresì costituire giusta causa ai sensi degli artt. 2383 e 2400.

Pertanto, qualora l'Organismo di Vigilanza, sulla base delle verifiche effettuate e delle segnalazioni , rilevi la sussistenza di una effettiva violazione del Codice Etico, potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di INDEL B l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata in considerazione della gravità della violazione commessa, dell'eventuale recidività e di eventuali comportamenti riparatori posti successivamente in essere dall'autore della violazione.

Con specifico riferimento alle sanzioni riferite a violazioni della disciplina whistleblowing si faccia riferimento al paragrafo "Sistema sanzionatorio" della Policy Whistleblowing.

Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili ai dipendenti di INDEL B, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della Legge. 300/1970 (cd. "Statuto dei Lavoratori") e da eventuali ulteriori norme applicabili, sono i seguenti:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a giorni 10.
- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Nel caso di infrazioni commesse da dirigenti aziendali, sarà il Consiglio di Amministrazione, su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, ad adottare i provvedimenti disciplinari più idonei sulla base della gravità delle violazioni da sanzionare. provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dirigenti possono essere i seguenti:

- censura scritta;
- sospensione dal servizio fino a 3 gg;
- sospensione disciplinare dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 gg; licenziamento per giustificato motivo soggettivo;
- licenziamento per giusta causa.

Sanzioni nei confronti del Presidente, del Vice Presidente e dei Consiglieri di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, dei Soci, dei membri del Collegio Sindacale e dei membri dell'Organo di Vigilanza

Nel caso in cui le violazioni alle disposizioni del presente Codice Etico siano riconducibili ad uno o più membri del Consiglio di Amministrazione e/o ad uno o più Soci di INDEL B, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione dell'azienda, che prenderà gli opportuni provvedimenti, con l'astensione del/degli interessato/i, coerentemente con la gravità della violazione, conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

In tale evenienza, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti del/dei Consigliere/i e/o del/dei Socio/i interessato/i sono i seguenti:

- richiamo scritto (da adottare previa delibera del Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del/degli interessato/i);
- sospensione temporanea dalla carica e dal compenso (da adottare previa delibera del Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del/degli interessato/i);
- decadenza dalla carica (da adottare previa delibera del Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del/degli interessato/i).

Qualora la violazione alle disposizioni di cui al presente Codice Etico abbia interessato uno o più membri del Collegio Sindacale di INDEL B, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione attraverso il Presidente, che adotterà gli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione.

Qualora, infine, il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del Codice da parte dell'Organismo di Vigilanza, lo stesso provvederà, in collaborazione con il Collegio Sindacale, ad assumere le iniziative ritenute più idonee, coerentemente con la gravità della violazione riscontrata.

Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni violazione posta in essere dai Collaboratori esterni a INDEL B potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni ad INDEL B.

Sanzioni nei confronti dei fornitori

Eventuali violazioni del presente Codice commesse da Fornitori esterni a INDEL B potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi accordi d'ordine e di fornitura, nei capitolati d'appalto, nei conferimenti di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni ad INDEL B.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Codice Etico ha effetto immediato e sino a revisione. A tutti i Destinatari è fatto obbligo di prenderne adeguata conoscenza e di osservarlo.