

CODICE ETICO



**Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione
con delibera del 22 settembre 2025**

INDICE

INTRODUZIONE.....	3
AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE.....	3
VALORI AZIENDALI	4
PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO	5
<i>Rispetto delle norme</i>	5
<i>Conflitti di interesse.....</i>	5
<i>Concorrenza leale.....</i>	6
<i>Trasparenza e completezza dell'informazione.....</i>	6
<i>Sicurezza delle informazioni.....</i>	6
<i>Tutela della privacy</i>	6
<i>Valore delle risorse umane</i>	7
<i>Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</i>	7
<i>Tutela dell'ambiente.....</i>	8
<i>Tutela della personalità individuale</i>	8
<i>Contabilità e controlli interni.....</i>	8
<i>Ripudio della criminalità organizzata e del terrorismo.....</i>	10
<i>Gestione dei sistemi e beni aziendali</i>	10
<i>Tutela del marchio e della proprietà intellettuale</i>	11
CRITERI DI CONDOTTA CON I TERZI.....	12
<i>Regali, omaggi e benefici.....</i>	12
<i>Rapporti con istituzioni pubbliche, partiti e organizzazioni sindacali</i>	12
<i>Rapporti con Autorità Giudiziaria e Autorità di Vigilanza</i>	13
<i>Contributi e sponsorizzazioni</i>	13
<i>Rapporti con i mass media</i>	14
<i>Rapporti con fornitori, appaltatori e subappaltatori.....</i>	14
ETICITÀ NELL'ATTIVITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E NELLA ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA.....	14
<i>Attività degli organi sociali</i>	14
<i>Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001</i>	15
ETICITÀ NELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI	15
<i>Selezione, assunzione e gestione del personale.....</i>	15
<i>Correttezza nei rapporti con i dipendenti.....</i>	16
<i>Abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti.....</i>	16
<i>Fumo.....</i>	16
OSSERVANZA DEL CODICE E SANZIONI DISCIPLINARI	16
<i>Rilevazione delle violazioni del Codice</i>	17
<i>Sanzioni disciplinari</i>	17
DISPOSIZIONI FINALI.....	19

INTRODUZIONE

In ossequio al D.lgs. 231/2001, MENARINI S.p.A. (di seguito “**MENARINI** o la “**Società**”) intende definire con chiarezza i valori etici che la Società riconosce e adotta quale criterio orientativo del proprio operare nonché elemento essenziale del sistema di controllo preventivo rispetto ai reati presupposto ai sensi del suddetto Decreto.

Il presente Codice Etico (di seguito anche “**Codice**”), ispirandosi alle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001” adottate da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente più volte aggiornate, costituisce un insieme di principi e regole generali di comportamento la cui osservanza è considerata di fondamentale importanza per il funzionamento, l’affidabilità della gestione e tutela della reputazione e dell’immagine aziendale. L’etica nella conduzione delle proprie attività istituzionali costituisce, infatti, valore primario per MENARINI.

A tal fine, MENARINI ha deciso di adottare il Codice che, in linea con i principi di comportamento di lealtà e onestà già condivisi al proprio interno, è volto a regolare, attraverso norme comportamentali, l’attività aziendale, fissando i principi generali cui la stessa deve conformarsi.

Ciò premesso, è necessario che tutti coloro che, a qualunque titolo, concorrono allo svolgimento delle attività di MENARINI e al perseguimento degli scopi sociali, ovvero intrattengono con la Stessa rapporti commerciali si impegnino a conoscere e ad osservare il Codice. A tal fine, la Società si adopera per garantirne la massima diffusione – a titolo esemplificativo e non esaustivo, attraverso la realizzazione di iniziative di informazione e formazione, comunicazioni interne, pubblicazione sul sito istituzionale aziendale - e a curarne l’aggiornamento in linea con gli sviluppi organizzativi, commerciali e finanziari, nonché a fronte di qualsivoglia esigenza sopravvenuta.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

Il Codice si applica a MENARINI ed è vincolante per i comportamenti di Amministratori, Sindaci, tutti i dipendenti, inclusi i dirigenti (di seguito anche “**Destinatari**”) e collaboratori, nonché per tutti coloro che operino, direttamente o indirettamente, con la Società, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, fornitori, partner in relazioni d’affari, consulenti e, in generale, coloro che forniscono/acquistano alla/dalla Stessa beni o servizi (di seguito anche “**Terzi**”).

I Destinatari e i Terzi sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel Codice, che si applicano anche alle attività eventualmente svolte all’estero. La pretesa di agire nell’interesse della Società non può, in nessun caso, giustificare l’adozione di comportamenti contrari ai suddetti principi.

Coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ed in generale tutto il *management* di MENARINI sono tenuti a osservare i contenuti del Codice nella definizione degli obiettivi aziendali, nell’assunzione delle decisioni, nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali ed il *know-how* dell’impresa, il rendimento per i propri

azionisti nonché il benessere a lungo termine per i dipendenti.

I principi e i contenuti nel Codice costituiscono, pertanto, specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità posti dalla legge in capo ai dipendenti, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa ed i comportamenti in genere nei confronti e per conto della Società. La violazione del Codice lede, infatti, il rapporto di fiducia instaurato con MENARINI e può comportare l'avvio di azioni disciplinari e di risarcimento del danno.

Il presente Codice ha validità sia in Italia che all'estero, pur trovando ragionevole applicazione alle diverse realtà culturali, politiche, sociali, economiche e commerciali dei vari paesi in cui MENARINI dovesse operare.

VALORI AZIENDALI

MENARINI si riconosce nei seguenti valori e ad essi, in via prioritaria, ispira la propria attività.

Benessere della persona: la Società promuove il benessere della persona attraverso il proprio business caratterizzato dall'*import/export* da/a qualsiasi nazione di autobus, costruzione e commercializzazione di autobus e veicoli speciali su gomma, completamento di semilavorati e loro commercializzazione, acquisto e vendita di autobus, semilavorati, componenti, ricambi e accessori. In tale contesto, nello svolgimento delle proprie attività, MENARINI garantisce l'integrità fisica e morale dei Destinatari e Terzi, assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e cura la sicurezza e la salubrità dei propri ambienti di lavoro.

Non discriminazione: la Società persegue valori di rispetto nei confronti di ogni individuo, evitando ogni discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, allo stato di invalidità, all'aspetto fisico, allo stato coniugale, alle origini razziali o etniche, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali, alle credenze religiose, nonché alle condizioni economico-sociali e, in genere, a qualsiasi caratteristica individuale della persona umana.

Ricerca e sviluppo: la Società considera la ricerca e lo sviluppo dei propri prodotti elementi fondamentali per la qualità e la crescita aziendale. A tal fine, la Società intrattiene collaborazioni con Centri di Ricerca, Università ed Istituti Scientifici improntate al rigoroso rispetto dei principi etici e deontologici, oltre che della normativa vigente.

Rispetto della comunità locale e dell'ambiente: la Società è attenta ai temi di preservazione dell'ambiente e delle comunità in cui opera. Nei propri plants produttivi ha dato corso ad una serie di azioni volte a mitigare l'impatto ambientale con l'obiettivo di raggiungere una piena sostenibilità nell'arco dei prossimi anni e comunque in linea con le prescrizioni previste. Attraverso azioni territoriali e lo sviluppo di protocolli d'intesa dedicati è impegnata sempre più ad integrare gli stabilimenti con i territori in cui sono, dando vita ad attività di ricerca e formazione delle risorse volte a creare un sistema

sinergico territoriale.

Responsabilità sociale: la Società conduce le proprie attività per il raggiungimento di una crescita sostenibile orientata al rispetto degli obblighi sociali e morali, contribuendo all'arricchimento del patrimonio economico e sociale delle comunità locali e nazionali.

Fusione di valori sociali ed economici: la Società vuole rappresentare una realtà storica, ma al contempo moderna ed innovativa senza mai trascurare la dimensione sociale con gli aspetti economici che caratterizzano le attività aziendali giornaliere.

Buona reputazione: Per la Società la buona reputazione è un elemento essenziale che favorisce i rapporti con i Terzi e con le pubbliche istituzioni e che consente internamente di prendere e attuare decisioni attenuando possibili conflittualità e organizzando il lavoro in un clima di reciproco rispetto, senza dover necessariamente ricorrere ad interventi autoritativi.

PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO

Rispetto delle norme

Nell'ambito della loro attività professionale, i Destinatari e Terzi di MENARINI sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, in Italia ed in tutti i Paesi in cui opera la Stessa, il Codice, i regolamenti interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di MENARINI può giustificare una condotta in violazione di tali norme.

Conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse di MENARINI, devono sempre essere ridotte al minimo le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie attività.

Si ritiene sussistente un conflitto di interesse sia nel caso in cui un Destinatario persegua un obiettivo proprio personale, diverso da quello perseguito dalla Società o si procuri volontariamente un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse di MENARINI, sia nel caso in cui i rappresentanti dei clienti, degli appaltatori, dei subappaltatori, dei fornitori o delle istituzioni pubbliche o private, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

Nel caso in cui si manifesti un conflitto di interesse (attuale o potenziale), ciascun dipendente e ciascun collaboratore è tenuto a darne comunicazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa alle cui dipendenze opera, se lavoratore dipendente, ovvero con cui collabora, se collaboratore, o, se responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa, al diretto superiore gerarchico, che provvederà ad informare, ove necessario, il preposto al controllo interno.

Concorrenza leale

MENARINI, nell'ambito della propria attività aziendale, si ispira ai principi di legalità, indipendenza e correttezza. La Società intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante e si impegna a denunciare agli Organi competenti tutte le pratiche volte a ridurre la libera concorrenza nel mercato.

Trasparenza e completezza dell'informazione

Le informazioni che vengono diffuse da MENARINI, internamente ed esternamente, debbono essere veritiere, complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo da permettere ai Destinatari e Terzi di assumere decisioni consapevoli, in merito alle relazioni da intrattenere con MENARINI.

Sicurezza delle informazioni

MENARINI assicura la riservatezza e la sicurezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e comunque nel pieno rispetto delle norme vigenti, garantendo l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

I Destinatari devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il *know-how* tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale della Società.

Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di servizio, hanno la materiale disponibilità di informazioni confidenziali e rilevanti, sono tenuti a non abusare di tale privilegio informativo.

Tutela della privacy

MENARINI si impegna a tutelare, nel pieno rispetto dei principi e delle norme contenute nel Regolamento Europeo 679/2016 e delle disposizioni normative vigenti internazionali e nazionali, in particolare le disposizioni di cui al D.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. - “*Codice in materia di protezione dei dati personali*”, i dati personali raccolti, conservati e trattati nell'ambito della propria attività al fine di garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità degli stessi, nonché evitare ogni utilizzo illecito, o anche solo improprio, di tali informazioni.

In particolare, MENARINI adotta apposite procedure *standard* allo scopo di:

- a) fornire agli interessati un'adeguata Informativa, che indica chiaramente la base giuridica, le finalità e le relative modalità di trattamento e conservazione dei dati (specificando qualora ubicati all'estero), i contatti del Titolare, del Responsabile del trattamento e, ove presente, del Responsabile di Protezione dei Dati, nonché i diritti riconosciuti agli interessati;
- b) identificare le ipotesi in cui il trattamento, la comunicazione e la diffusione dei dati

- debbono essere precedute *ex lege* dall'acquisizione del consenso dell'interessato;
- c) adottare le misure di sicurezza volte ad evitare la perdita, la distruzione e il trattamento non autorizzati o lo smarrimento dei dati personali;
 - d) stabilire le regole applicative per l'esercizio dei diritti riconosciuti dalla vigente normativa ai soggetti passivi del trattamento.

È in ogni caso vietata qualsiasi indagine su idee, preferenze, gusti personali e, in generale, vita privata di Destinatari e Terzi.

Valore delle risorse umane

Le risorse umane di MENARINI sono un fattore indispensabile per il successo aziendale, pertanto, la Stessa si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascuno, offrendo ai lavoratori le medesime opportunità e facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo basato su criteri di competenza e di merito.

Per questo motivo la Società tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenza di ciascun lavoratore.

Infatti, la Stessa salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica o *mobbing* e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue inclinazioni, nel rispetto delle norme vigenti in materia di diritti della personalità individuale

Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

MENARINI persegue con il massimo impegno l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro nel pieno rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia.

La Società cura, infatti, la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro mediante attività di sensibilizzazione in materia di rischi connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, di promozione di comportamenti consapevoli e responsabili da parte di tutto il personale e di predisposizione di piani di informazione, formazione e aggiornamento

La Società si impegna altresì a garantire condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e al rispetto della loro personalità assicurando ai propri Destinatari i dispositivi di protezione collettiva e individuale previsti dalla normativa vigente in relazione alla tipologia di attività esercitata, nonché a promuovere codici di condotta e buone prassi volti al miglioramento dei livelli di sicurezza.

Da ultimo, MENARINI si fa carico di riesaminare periodicamente e di monitorare continuativamente il livello di efficienza del sistema a presidio dei rischi connessi alla salute e alla sicurezza del proprio personale.

Anche i Destinatari del presente Codice, nell'ambito delle proprie mansioni, assumono un ruolo attivo nel processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro nell'interesse proprio, dei colleghi e di Terzi, potendo anche formulare osservazioni e proposte di miglioramento.

La Società si impegna, altresì, in caso di affidamento di lavori o servizi a Terzi in regime

di appalto, o comunque, nell'ambito degli ordinari rapporti commerciali, a esigere dai propri partner il rispetto di adeguati *standard* di sicurezza per i lavoratori.

Tutela dell'ambiente

MENARINI persegue con il massimo impegno la salvaguardia dell'ambiente, conducendo le attività aziendali nel pieno rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia. La Società promuove l'utilizzo di mezzi e risorse idonei a preservare e promuovere l'ambiente, garantendo l'adozione di scelte e decisioni in coerenza con tale obiettivo.

Tutela della personalità individuale

MENARINI assicura la tutela della libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza, soprattutto se volta a limitare la libertà personale.

La Società si impegna affinché al suo interno si crei un ambiente di lavoro sereno in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori etici condivisi.

MENARINI vigila affinché i Destinatari si comportino e siano trattati con dignità e rispetto, in ossequio a quanto previsto dalle leggi in vigore.

La Società non tollera alcuna forma di isolamento, sfruttamento, molestia o discriminazione, per motivi personali o di lavoro, da parte e nei confronti di Destinatari o Terzi.

Sono punite severamente le molestie sessuali e discriminazioni di qualsiasi tipo, anche con la risoluzione del rapporto di lavoro o di collaborazione, opponendosi alla concessione di privilegi in ragione dei medesimi motivi.

MENARINI non tollera alcuna forma di lavoro irregolare o di "lavoro nero" o minorile né qualsiasi altra condotta che possa, anche solo astrattamente, integrare ipotesi di illecito contro la persona.

MENARINI si impegna a non impiegare personale, di qualsiasi provenienza, che non siano in regola con la normativa vigente.

Contabilità e controlli interni

Registrazioni contabili

MENARINI ottempera ai doveri di tenuta delle scritture contabili in conformità ai principi di verità, completezza, chiarezza, accuratezza e conformità alla normativa vigente.

MENARINI è tenuta ad astenersi da qualsiasi comportamento, attivo od omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi normativi e/o le procedure interne che attengono la formazione dei documenti contabili e la loro rappresentazione all'esterno.

In particolare, MENARINI è tenuta a far sì che ogni operazione e transazione sia tempestivamente e correttamente registrata, autorizzata, legittima, coerente e congrua con il sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili applicabili, nonché, ove richiesto, debitamente autorizzata e verificata.

Per ogni operazione o transazione effettuata, MENARINI è altresì tenuta a conservare e a rendere disponibile, conformemente alle norme applicabili, adeguata documentazione di supporto al fine di consentire:

- a) l'accurata registrazione contabile;
- b) l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti;
- c) l'agevole ricostruzione formale e cronologica;
- d) la verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione, in termini di legittimità, coerenza e congruità, nonché l'individuazione dei differenti livelli di responsabilità.

Nel caso in cui i dipendenti di MENARINI vengano a conoscenza di casi di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili, o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore gerarchico.

MENARINI promuove l'avvio di programmi di formazione e di aggiornamento al fine di rendere edotto il proprio personale in ordine alle regole (norme di legge o di regolamento, prescrizioni interne, disposizioni delle associazioni di categoria) che presiedono alla formazione e alla gestione della documentazione contabile.

Bilancio e altri documenti sociali

La Società riserva particolare attenzione alla attività di predisposizione e controllo del bilancio e degli altri documenti contabili, garantendo:

- a) un'adeguata collaborazione alle funzioni preposte alla redazione dei documenti contabili;
- b) la completezza, la chiarezza e l'accuratezza dei dati e delle informazioni forniti;
- c) il rispetto dei principi di compilazione dei documenti contabili.

Le comunicazioni sociali devono essere veritiere, chiare, corrette, trasparenti ed esaustive. Esse devono essere rese in conformità ai principi, criteri e formalità previste dalla normativa vigente, dai principi contabili e nel rispetto delle prescrizioni della normativa fiscale, anche al fine di mitigare, principalmente, il rischio di commissione dei reati presupposto ex D.lgs. 231/2001 (ad esempio, reati tributari).

Controllo interno

MENARINI promuove e richiede, ad ogni livello, il pieno rispetto dei processi di controllo interno, quale strumento per il miglioramento dell'efficienza aziendale e per l'osservanza della normativa vigente e dei principi di cui al presente Codice. Nell'ambito delle relative competenze ed attribuzioni, la Società è responsabile del corretto funzionamento del sistema di controllo interno, a tal fine fornendo ogni necessaria assistenza e cooperando alla realizzazione di un sistema efficace ed efficiente.

Per controllo interno si intende l'insieme di tutti i processi e strumenti adottati da MENARINI allo scopo di indirizzare, gestire e verificare le attività aziendali, con

l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

MENARINI assicura al soggetto revisore incaricato e agli altri organi sociali titolari di potestà di controllo, il libero accesso ai dati, alla documentazione e a qualsiasi informazione utile allo svolgimento della propria attività.

Prevenzione del riciclaggio di denaro

MENARINI esercita la propria attività nel pieno rispetto dei principi di trasparenza, liceità e tracciabilità delle operazioni, nonché della vigente normativa antiriciclaggio, nazionale e internazionale, e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità, a tal fine impegnandosi a rifiutare l'instaurazione di rapporti d'affari con soggetti di sospetta o non provata integrità morale.

È fatto altresì divieto a ciascun Destinatario e Terzo di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da un qualsiasi delitto non colposo, ovvero di compiere in relazione ad essi qualsivoglia operazione volta ad ostacolare l'identificazione della provenienza illecita.

MENARINI, pertanto, è tenuta:

- a) a verificare in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, in qualità di Terzi, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- b) ad operare in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio primaria e secondaria e delle procedure interne di controllo.

Ripudio della criminalità organizzata e del terrorismo

MENARINI ripudia ogni forma di organizzazione criminale (in particolare le associazioni di tipo mafioso) e di terrorismo, di carattere nazionale e internazionale.

La Società adotta le misure più idonee atte a prevenire il pericolo di un proprio coinvolgimento o dei suoi dipendenti in relazioni e attività intrattenute a qualsiasi titolo e con qualsivoglia modalità, anche sotto forma di mera assistenza e aiuto.

A tal fine, MENARINI non instaura alcun rapporto di natura lavorativa, di collaborazione o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti direttamente o indirettamente in organizzazioni terroristiche e criminali, né legati da vincoli di parentela e/o di affinità con esponenti di note organizzazioni, così come non finanzia o, comunque, agevola alcuna attività riferibile a tali organizzazioni.

Gestione dei sistemi e beni aziendali

I Destinatari sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e della conservazione dei beni aziendali affidatigli unicamente per perseguire gli scopi aziendali e compatibilmente con le attività di propria competenza nel rispetto delle norme stabilite in

tema di conservazione e tutela dei beni.

Nell'impiego di risorse informatiche aziendali, i Destinatari devono prestare attenzione e cautela essendone esclusivamente funzionale allo svolgimento delle attività aziendali; pertanto, non è quindi consentito accedere a siti *internet* ovvero utilizzare dati, programmi, *software* che potrebbero avere contenuti contrari ai valori di MENARINI (a titolo esemplificativo, materiale a carattere pornografico o pedopornografico) ovvero che potrebbero supportare ideologie incompatibili con l'ordine pubblico e il buon costume.

In particolare, i Destinatari devono, a titolo esemplificativo, astenersi da qualunque attività od operazione che possa:

- a) alterare il funzionamento del sistema informatico, nonché intervenire, illegittimamente, su dati ed informazioni di MENARINI sia a danno della medesima che a danno dello Stato, di enti pubblici e di organismi comunitari per procurare un vantaggio o altra utilità alla Stessa o a terzi;
- b) determinare la modificazione, soppressione o creazione fraudolenta di documenti informatici, pubblici o privati, che potrebbero avere valenza probatoria;
- c) permettere l'accesso abusivo al sistema informatico della Società o protetto di terzi, siano essi soggetti pubblici o privati, al fine di modificare o sopprimere dati, documenti ed informazioni ivi conservate;
- d) detenere e diffondere abusivamente credenziali di autenticazione o comunque codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- e) determinare il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o l'interruzione di un sistema informatico di Terzi, pubblici o privati, nonché diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare od interrompere un sistema informatico;
- f) permettere abusivamente l'intercettazione, l'impedimento o l'interruzione di comunicazioni informatiche o telematiche, nonché installare apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche.

L'utilizzo delle autovetture aziendali e di tutti i beni ed i servizi di cui i Destinatari abbiano ottenuto la disponibilità in ragione delle proprie funzioni è rigorosamente limitato alle necessità aziendali. L'uso personale è possibile esclusivamente nei casi, nei modi e nei limiti in cui esso sia consentito dalle normative interne.

Tutela del marchio e della proprietà intellettuale

MENARINI si impegna nell'ambito delle proprie attività, anche ai fini di conservazione del vantaggio competitivo, a prestare la massima attenzione alle tematiche afferenti alla tutela della proprietà intellettuale, compresi marchi, brevetti, segreti industriali e altri segni distintivi, nonché in materia di diritto d'autore.

La Società non consente l'utilizzo, a qualsiasi titolo e per qualunque scopo, di prodotti con marchi o segni contraffatti nonché la fabbricazione/commercializzazione o, comunque, qualsivoglia attività concernente prodotti già brevettati da terzi e sui quali essa non vanta diritti al fine di prevenire qualunque violazione del patrimonio intellettuale altrui, e

osservare le restrizioni specificate negli accordi di licenza.

CRITERI DI CONDOTTA CON I TERZI

Regali, omaggi e benefici

Ai Destinatari è vietato dare/offrire e/o accettare/ricevere regali, omaggi, benefici e/o qualsiasi altra utilità con l'obiettivo di ottenere trattamenti di favore, corrompere o attuare comportamenti collusivi nella conduzione di qualsivoglia attività connessa alla Società.

Tale divieto vige altresì nei rapporti con i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio, sia che la condotta illecita venga realizzata nell'interesse esclusivo del soggetto agente, sia che venga posta in essere a vantaggio o nell'interesse della Società.

Fanno eccezione gli omaggi di modico valore riconducibili alle normali relazioni di cortesia o pratiche commerciali e inidonei a ingenerare il sospetto che siano finalizzati ad esercitare un'influenza illecita sul soggetto a cui sono indirizzati.

In ogni caso ciascun Destinatario, prima di procedere ad effettuare una qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio che superi il modico valore così come considerato in Italia o all'estero (ove la normativa estera di riferimento risultasse più stringente nella determinazione del modico valore) deve, se dipendente, chiedere espressa autorizzazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa alle cui dipendenze opera, ovvero, se collaboratore, riferire al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa con la quale collabora, affinché sia concordata la condotta da tenere. Il responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa deve chiedere l'autorizzazione al proprio superiore gerarchico per le iniziative che ritiene di assumere direttamente. In ogni caso, chiunque opera in nome e per conto di MENARINI, si dovrà astenere da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici – se noti – degli interlocutori pubblici e/o privati con cui ha rapporti sia in Italia che all'estero. I dipendenti o i collaboratori di MENARINI che in ragione dell'attività svolta per quest'ultima ricevono regali, omaggi o benefici in qualsiasi forma sono tenuti a darne comunicazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa alle cui dipendenze operano, se lavoratori dipendenti, ovvero con cui collaborano, se collaboratori, o, sempre se dipendenti, al diretto superiore gerarchico, che provvederà ad informare il preposto al controllo interno, qualora l'entità dei regali, omaggi o benefici superi il modico valore valutato secondo gli usi e le consuetudini in vigore nel luogo e per il settore di attività in cui opera il dipendente o il collaboratore.

Rapporti con istituzioni pubbliche, partiti e organizzazioni sindacali

MENARINI agisce nel rispetto dei principi di integrità, trasparenza e correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e, più in generale, con le Pubbliche Istituzioni, astenendosi dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di influenza e pressione indebite nei confronti di esponenti di istituzioni pubbliche, politici o sindacali ovvero di istituzioni pubbliche, organizzazioni politiche o sindacali.

I suddetti rapporti sono gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto della normativa vigente, dei principi etici e di comportamento fissati nel Codice e nelle procedure adottate e, comunque, in modo da non compromettere mai la reputazione e integrità della Società.

MENARINI condanna, pertanto, ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione, anche se ispirato ad un malinteso interesse sociale.

I Destinatari hanno l'obbligo di segnalare qualunque tentativo di estorsione o concussione da parte di un pubblico ufficiale di cui dovessero essere destinatari o di cui semplicemente dovessero aver notizia.

MENARINI non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.

Rapporti con Autorità Giudiziaria e Autorità di Vigilanza

I Destinatari e Terzi sono tenuti, nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria, ad agire nel rispetto dei principi di lealtà e probità di cui all'art. 88 c.p.c.

Qualora MENARINI sia parte o soggetto terzo comunque coinvolto in procedimenti giudiziali o stragiudiziali in sede civile, penale, amministrativa e tributaria, la Società e chiunque agisca in nome e/o per conto della Stessa non potrà adottare in alcun modo comportamenti finalizzati ad ottenere un trattamento di favore per la Società da parte di Magistrati, Funzionari di cancelleria o Ufficiali Giudiziari.

I Destinatari e Terzi, inoltre, si impegnano a osservare scrupolosamente le disposizioni emanate dalle Autorità competenti nell'ambito delle rispettive aree di attività (Autorità Garante per la Protezione dei dati personali, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, etc.).

Nell'invio di qualsiasi dato, comunicazione o segnalazione, siano esse obbligatorie o facoltative, devono essere rispettati i principi di correttezza, veridicità, trasparenza e diligenza, controllando attentamente ogni comunicazione trasmessa. I soggetti preposti si impegnano a ottemperare ad ogni legittima richiesta proveniente dalle Autorità nell'ambito delle funzioni di vigilanza informativa e ispettiva e a offrire piena collaborazione evitando comportamenti ostruzionistici.

Nei rapporti con le Autorità di Vigilanza è espressamente vietato realizzare o istigare altri a porre in essere condotte corruttive di qualsiasi tipo e, più in generale, è vietato interferire illegittimamente nel corretto svolgimento di qualsivoglia attività ispettiva e/o di indagine.

Contributi e sponsorizzazioni

MENARINI può aderire alle richieste di contributi, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo a eventi o ad organismi che offrano garanzia di qualità e nei cui confronti possa escludersi ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

È altresì previsto il divieto di intrattenere qualunque genere di rapporto di sponsorizzazione con organizzazioni, associazioni o movimenti che perseguano, direttamente o indirettamente, finalità penalmente illecite o, comunque, vietate dalla legge

Rapporti con i mass media

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente e deve essere condotta nel rispetto dei principi di verità, correttezza, trasparenza e prudenza.

MENARINI deve presentarsi in modo accurato ed omogeneo nella comunicazione con i mass media. I rapporti con i mass media sono riservati esclusivamente alla direzione aziendale a ciò delegata e sono concordati preventivamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

I dipendenti di MENARINI non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione della direzione competente.

Rapporti con fornitori, appaltatori e subappaltatori

MENARINI utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei propri fornitori, appaltatori e subappaltatori. Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve essere ispirata a valori e parametri di competenza, economicità, trasparenza, concorrenza ed imparzialità.

I suddetti saranno selezionati anche in considerazione della capacità di garantire il rispetto del presente Codice, la disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonei, il rispetto della normativa sul lavoro, incluso quanto previsto con riguardo al lavoro minorile e delle donne, alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, ai diritti sindacali e di associazione e rappresentanza.

Nella scelta dei propri fornitori, appaltatori e subappaltatori, MENARINI opera con il fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, valutandone globalmente l'affidabilità, in base a valutazioni oggettive relative alla competitività, alla capacità tecnico/economica e alla qualità delle prestazioni da rendere nonché ad un'accurata valutazione delle garanzie, assumendo comportamenti non discriminatori.

Le relazioni con i fornitori, appaltatori e subappaltatori sono sempre regolate da specifici contratti, compresi i contratti finanziari e di consulenza, i quali devono essere finalizzati a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

Comportamenti difforni da quelli disposti dal Codice integrano un grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, comportano la compromissione del rapporto fiduciario e rappresentano giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

Le norme comportamentali ivi indicate sono valide anche in relazione ai rapporti intercorrenti con operatori internazionali.

ETICITÀ NELL'ATTIVITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E NELLA ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA

Attività degli organi sociali

L'attività degli organi sociali di MENARINI è improntata al pieno rispetto delle regole fissate dallo Statuto sociale e dalla legislazione vigente.

I componenti gli organi sociali e l'Alta Direzione di MENARINI sono tenuti al rispetto del Codice conformando la propria attività a valori di onestà, correttezza e integrità.

Gli Amministratori, i Sindaci ed il Presidente di MENARINI possono contrarre obbligazioni con l'ente che amministrano, dirigono o controllano solo nel rispetto della normativa di legge generale e di settore, delle norme statutarie nonché delle correlate disposizioni interne.

Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001

Il Consiglio di Amministrazione di MENARINI, con delibera assunta in data 16/02/2015, ha istituito l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 (di seguito anche “OdV”). I componenti sono nomina dal Consiglio di Amministrazione e restano in carica per il periodo fissato da un apposito Statuto che disciplina le attività e il funzionamento dell'OdV, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'OdV è un organo, collocato in posizione verticistica, che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati dell'attività, eventuali criticità emerse ed eventuali interventi correttivi e migliorativi.

L'OdV, oltre ad esercitare le funzioni ad esso attribuite dal Consiglio di Amministrazione, verifica l'uniforme applicazione del Codice anche sulla base delle informative ricevute.

ETICITÀ NELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI

Selezione, assunzione e gestione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica delle competenze e degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Le assunzioni avvengono unicamente in base a regolari contratti di lavoro e alle specifiche procedure interne.

MENARINI valorizza la professionalità dei propri dipendenti agevolandone e, ove del caso, promuovendone la formazione, mettendo a disposizione i necessari strumenti formativi nonché ampliando le specifiche competenze di ciascuno.

La Società, nei limiti delle informazioni direttamente disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo e/o discriminazione alcuna nelle fasi di selezione e assunzione del personale.

Il personale è assunto con formale contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e

dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di “lavoro nero”. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata sull'effettiva conoscenza dello stesso.

MENARINI evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti. Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra le esigenze della società e i profili posseduti dai dipendenti, nonché su considerazioni di merito.

Correttezza nei rapporti con i dipendenti

MENARINI garantisce che, nei rapporti con i dipendenti nei cui confronti trovano applicazione regole gerarchiche, non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità, della professionalità e della autonomia del dipendente.

MENARINI opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale dei dipendenti.

Abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti

MENARINI richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- a) prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- b) consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, quando di incidenza sull'ambiente di lavoro, saranno – per i riflessi contrattuali – equiparati ai casi precedenti. MENARINI si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla contrattazione collettiva.

Fumo

Fermi restando i divieti generali di fumare nei luoghi di lavoro, ove ciò generi pericolo e comunque negli ambienti di lavoro contraddistinti da apposite indicazioni, MENARINI nelle situazioni di convivenza lavorativa terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverta disagio fisico in presenza di fumo e chiedi di essere preservato dal contatto con il “fumo passivo” sul proprio posto di lavoro.

OSSERVANZA DEL CODICE E SANZIONI DISCIPLINARI

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti coloro che operino nell'interesse della Società, ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

Le eventuali violazioni del Codice sono contestate ai trasgressori, ai quali vengono applicate le misure sanzionatorie previste dal Sistema disciplinare adottato, in funzione della categoria di destinatario.

Rilevazione delle violazioni del Codice

Come anticipato, la Società ha istituito l'OdV a cui ha assegnato, ai sensi del D.lgs. 231/2001, il compito di vigilare sull'attuazione e sul rispetto del Codice.

In tale contesto, MENARINI ha adottato un sistema di *whistleblowing* in conformità a quanto previsto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, da ultimo aggiornata con il D.Lgs. 24/2023, al fine di tutelare Destinatari e Terzi, in qualità di soggetti segnalanti da qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dare luogo a forme di discriminazione o penalizzazione quali, ad esempio, l'interruzione dei rapporti con *partner*, fornitori e consulenti o ritorsioni verso i dipendenti. A tale fine è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Inoltre, qualora un soggetto tenuto al rispetto del Modello e del presente Codice Etico venga a conoscenza di un fatto e/o di una circostanza idonea ad integrare possibili violazioni del Modello adottato dalla Società e/o possibili illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, lo stesso è tenuto, *inter alia*, a darne tempestiva comunicazione all'OdV.

Ciascun fatto e/o circostanza idonea ad integrare possibili violazioni del Modello adottato dalla Società e/o possibili illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è oggetto di segnalazione rimessa alla disciplina di cui al D. Lgs. 24/2023, rispetto al quale la Società ha aggiornato il proprio Modello secondo quanto previsto nel paragrafo 2.5.1 Flussi informativi *ad hoc* e segnalazioni (*whistleblowing*) della "Parte Generale".

Le segnalazioni (*whistleblowing*) possono essere trasmesse tramite uno dei seguenti canali:

- a) per posta, alla c.a. dell'“*Organismo di Vigilanza di MENARINI S.p.A.*”, via Provinciale per Gioia snc, 81016, San Potito Sannitico (CE), Italia;
- b) all'indirizzo di posta elettronica dedicato al *whistleblowing*: **segnalazioni@iiabus.com**;
- c) attraverso il sito aziendale all'indirizzo <https://menarinispa.it/whistleblowing/>.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute, ascoltando eventualmente il responsabile della presunta violazione. Le segnalazioni che risultino palesemente infondate sono soggette a sanzioni. L'OdV può effettuare verifiche per accertare il rispetto del presente Codice.

Sanzioni disciplinari

Il sistema disciplinare ha una funzione essenzialmente preventiva volto a sanzionare comportamenti che possano costituire reato, poiché in violazione delle disposizioni

contenute nel Codice, nelle norme vigenti, nel Modello di Organizzazione, Gestione Controllo ex D.lgs. 231/2001 di MENARINI e nelle procedure aziendali.

L'esercizio del potere disciplinare è conforme ai principi di:

- a) proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- b) contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

Per quanto concerne il personale dipendente, la violazione dei contenuti del Codice potrebbe costituire inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ovvero anche illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro e al risarcimento dei danni eventualmente cagionati alla Società.

In particolare, per quanto concerne i lavoratori subordinati, le sanzioni sono comminate nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 c.c., dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970) nonché della normativa vigente in materia di licenziamenti e delle procedure previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e alla installazione impianti.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre un ruolo apicale con attribuzione di deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione e nel caso in cui l'attività di indagine ne comprovi il coinvolgimento ex D.lgs. 231/2001, è previsto che:

- a) il Consiglio di Amministrazione decide nel merito della revoca delle deleghe attribuite in base alla natura dell'incarico;
- b) gli Amministratori Delegati si attivano per la definizione della posizione del soggetto in relazione al relativo procedimento disciplinare.

Qualora riscontri la violazione del Modello di Organizzazione, Gestione Controllo ex D.lgs. 231/2001 e del Codice da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette agli Amministratori Delegati, per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, una relazione contenente:

- a) la descrizione della condotta contestata;
- b) l'indicazione delle previsioni del Modello di Organizzazione, Gestione Controllo ex D.lgs. 231/2001 e del Codice che risultano essere state violate;
- c) le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- d) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- e) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Secondo le modalità previste dalla documentazione normativa interna, in occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui sono invitati a partecipare anche i membri dell'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale

dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Inoltre, la conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del Codice rappresentano un requisito indispensabile all'instaurazione ed al mantenimento di rapporti contrattuali con i Terzi.

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale da Terzi in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione Controllo ex D.lgs. 231/2001 e dal Codice, può determinare la sospensione o la risoluzione automatica del rapporto contrattuale, nonché l'eventuale proposizione dell'azione per il risarcimento dei danni subiti, in virtù delle clausole che MENARINI prevede in ogni contratto.

DISPOSIZIONI FINALI

Successivamente alla sua adozione, il Codice sarà portato a conoscenza dei dipendenti e dei collaboratori di MENARINI. Copia del Codice sarà affissa in luogo accessibile a tutti i dipendenti e sarà portato a conoscenza dei Terzi di MENARINI. Una versione informatica dello stesso sarà altresì messa a disposizione nella *intranet* aziendale.

In caso di modifiche e aggiornamenti della normativa vigente o di cambiamenti nell'assetto organizzativo della Società e, comunque, tutte le volte in cui ciò si renda opportuno, l'OdV dovrà trasmettere al Consiglio di Amministrazione l'indicazione delle modifiche da apportare al Codice.

Le modifiche al Codice saranno diffuse e pubblicizzate in conformità alle disposizioni generali.
