

## **Sistema di Gestione Integrato (SGI)**

### Codice Etico

#### *Policy*

#### Versioni

Versione	Data	Autore	Descrizione
0.1	04/11/2016	Compliance	Primo rilascio
1.0	09/03/2017	Compliance	Versione approvata e pubblicata sull'Oracolo
2.0	15/07/2018	Compliance	Revisione
2.1	28/09/2020	Compliance	Correzioni minori
2.2	29/06/2022	Compliance	

#### Approvazione

Nome	Data
Rocco Marra	
Luca Mantovani	
Scilla Rinaldo	

## 1 Applicazione

Sistema		Applicabilità
SGI	Sistema di Gestione Integrato	√
SGQA	Sistema di Gestione Qualità e Ambiente	√
SGSI	Sistema di Gestione Sicurezza delle Informazioni	√
SGP	Sistema di Gestione Privacy	√
SGCO	Sistema di Gestione Continuità Operativa	√
CDN	Conservazione Digitale a Norma	√

## 2 Policy

### 2.1 Rispetto della persona

eGlue tiene in debita considerazione i diritti e doveri stabiliti dalla legge italiana. In particolare, eGlue non utilizza il lavoro minorile. eGlue esclude ogni forma di lavoro forzato e obbligatorio. I rapporti di lavoro sono volontari e basati sul mutuo consenso. Viene drasticamente proibita qualunque pratica di lavoro forzato a seguito di:

- violenza fisica e sessuale
- trattenuta della retribuzione
- limitazione della mobilità
- ritiro del passaporto e dei documenti di identità
- minacce di denuncia alle autorità.

eGlue rispetta la libertà di associazione e il diritto effettivo alla contrattazione collettiva e i lavoratori non saranno discriminati per aver esercitato tale diritto. I lavoratori possono costituire o aderire a organizzazioni di lavoratori di propria scelta.

eGlue negozia con organizzazioni di lavoratori legalmente costituite in buona fede e con il massimo impegno per raggiungere un accordo di contrattazione collettiva. Gli accordi collettivi di contrattazione vengono attuati laddove esistono.

eGlue si impegna a sostenere il talento, motivare i collaboratori e premiare i risultati sono elementi vitali per garantire che l'Azienda continui ad essere innovativa, rispettata e competitiva.

Per tale motivo l'Azienda:

- s'impegna a promuovere la diversità, con la convinzione che le identità distintive dei nostri collaboratori e partner commerciali siano una fonte di forza e un fattore chiave per il successo di un business globale;
- sostiene l'uguaglianza di opportunità per ogni collaboratore o candidato a un incarico in termini di selezione, accesso alla formazione, retribuzione, previdenza sociale, mobilità interna e carriera;
- competenza, esperienza e capacità personali sono gli unici fattori considerati;
- proibisce qualunque forma di discriminazione per:

- genere;
  - età;
  - origine;
  - religione;
  - orientamento sessuale;
  - aspetto fisico;
  - stato di salute;
  - disabilità;
  - appartenenza a un sindacato.
- proibisce qualunque comportamento che possa ledere la dignità personale. Nessun collaboratore può essere oggetto di discriminazione. L'Azienda s'impegna a creare un ambiente di lavoro sereno, estraneo a tali pratiche, in cui tutti i collaboratori possano lavorare in una condizione favorevole.

## 2.2 Rispetto della privacy e protezione dei dati personali

Tutti i collaboratori e partner esterni con cui EGLUE ha rapporti di collaborazione hanno diritto alla privacy. L'Azienda s'impegna a proteggere i loro dati personali.

Con "dati personali" s'intende ogni informazione utile ad identificare, direttamente o indirettamente, una persona (ad es. nome, data di nascita, codice fiscale, fotografia, indirizzo e-mail, codice identificativo del computer).

La protezione dei dati personali dà diritto alla persona che li ha forniti di controllarne la raccolta, la gestione, l'uso, la divulgazione e la memorizzazione.

Tali dati devono essere usati correttamente e per uno scopo specifico, chiaro e legittimo e devono essere conservati solo fino a quando risultano necessari allo scopo per il quale sono stati raccolti. Abbiamo stilato un Documento per la protezione dei dati personali, valido per ogni nostro collaboratore.

## 2.3 Rispetto per la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente

La nostra policy per la salute, la sicurezza e l'ambiente è parte integrante della policy generale dell'Azienda.

Sulla base dei principi guida che sostengono la nostra policy ambientale, l'Azienda si impegna a: **Garantire la salute e la sicurezza dei propri collaboratori e di chiunque abbia relazioni con l'Azienda, nel breve, medio e lungo periodo.** Ciò implica valutare, prevenire e controllare i rischi fisici, connessi alle nostre attività. Come parte di questo impegno, abbiamo incaricato un esperto di monitorare ogni aspetto normativo e tecnico del sito produttivo responsabile della sicurezza dei nostri processi e della salute sul lavoro. Più in generale, l'Azienda si impegna a fornire ai collaboratori una formazione che li renda consapevoli del loro ruolo attivo e della loro responsabilità nella prevenzione di incidenti.

## 2.4 Riservatezza e protezione delle informazioni sensibili

Qualunque informazione che non sia di dominio pubblico deve essere protetta, anche laddove non c'è alcun obbligo formale di riservatezza. Questo vale per informazioni riguardanti l'Azienda, i suoi collaboratori e terzi.

L'azienda trae vantaggi competitivi principalmente da dati sensibili e commerciali. Questi dati sono di grande valore per l'Azienda e la loro divulgazione inappropriata o accidentale può non solo danneggiare la competitività dell'Azienda, ma anche configurarsi come concorrenza sleale.

I rischi legati al furto di file di dati, virus informatici e simili sono una minaccia costante e riguardano tutti i nostri collaboratori. Devono essere prese tutte le misure necessarie per proteggere tali dati (o il supporto in cui sono memorizzati) e conservarli in un luogo sicuro. La divulgazione di dati del genere, inoltre, può violare la riservatezza garantita dall'Azienda a terzi (come ad esempio il concessionario di una licenza di prodotto oppure il partner in una joint-venture).

Qualunque situazione in cui ci si proponga di divulgare informazioni sensibili al di fuori dell'Azienda – anche quando ci sia un solido rapporto con un esterno – deve essere esaminata con cura.

Esempi di informazioni sensibili interne sono:

- ✓ risultati finanziari;
- ✓ proposte di acquisizioni o investimenti;
- ✓ Lancio per un nuovo prodotto;
- ✓ perdita o stipula di un contratto importante;
- ✓ causa o procedimento legale in essere.

## 2.5 Protezione dell'immagine aziendale: i social media

Per l'Azienda la protezione della propria immagine e della reputazione aziendale è un aspetto estremamente importante, soprattutto per quanto concerne l'uso professionale o individuale che i collaboratori fanno dei nuovi sistemi di comunicazione presenti sul web, come i social network (ad esempio Facebook, Xing, LinkedIn, Twitter), i blog, i siti di condivisione di foto e video (ad esempio YouTube, Flickr) e, infine, i forum e i wiki (siti il cui contenuto può essere modificato dagli utenti). Solo alcuni collaboratori sono autorizzati a rilasciare dichiarazioni per conto di EGLUE riguardo all'Azienda o ai suoi prodotti.

I commenti sull'Azienda inseriti da un collaboratore in un social media, anche durante l'uso privato, possono non soltanto venire attribuiti all'Azienda stessa, ma anche ripercuotersi in maniera negativa sull'immagine e sulla reputazione aziendale. Di conseguenza, i collaboratori sono tenuti ad un uso responsabile dei social media.

### **I collaboratori devono ricordare anche che:**

*ogni informazione pubblicata in internet è accessibile a chiunque e dovunque e può rimanere accessibile per un tempo illimitato; possono essere ritenuti personalmente responsabili per eventuali contenuti pubblicati in internet.*

## 2.6 Prevenzione dei conflitti d'interesse

I collaboratori possono trovarsi in situazioni in cui i propri interessi personali rischiano di essere in contrasto con quelli dell'Azienda. Qualunque conflitto d'interesse, anche apparente, può creare problemi e danneggiare la reputazione di EGLUE.

Il termine "interessi personali" deve intendersi in senso lato, in quanto comprende non solo gli interessi del collaboratore stesso, ma anche quelli di persone o aziende con cui è in stretto contatto (persone o aziende).

Per prevenire conflitti d'interesse, i collaboratori devono essere attenti a non incappare in situazioni che possano alterare l'obiettività delle loro decisioni professionali, e in particolare:

### **Impegni esterni**

I collaboratori devono informare anticipatamente i loro responsabili qualora investano in un concorrente, un fornitore o un cliente, acquisendo una partecipazione finanziaria (diversa dall'acquistare azioni di una società quotata) o un'attività di business. Situazioni di questo genere possono influire sull'obiettività di un collaboratore al momento di prendere delle decisioni per conto dell'Azienda.

I collaboratori hanno il diritto di partecipare a titolo personale alle attività di associazioni senza scopo di lucro, ma sono tenuti ad assicurarsi che questo non crei conflitti d'interesse con l'Azienda. EGLUE rispetta le opinioni politiche e gli impegni personali dei suoi collaboratori, ma qualunque espressione di tali opinioni o impegni deve rimanere personale (cioè condotta al di fuori dell'orario di lavoro e a spese del collaboratore). Di conseguenza, ai collaboratori di EGLUE è proibito coinvolgere l'Azienda qualsiasi attività o manifestazione politica menzionando il nome dell'azienda o utilizzandone la carta intestata, il denaro o altre risorse. Allo stesso modo, i luoghi di lavoro e gli strumenti di EGLUE non possono essere utilizzati per attività politiche personali.

### **Relazioni personali**

Può accadere che i collaboratori abbiano persone a loro vicine i cui interessi personali siano legati alle attività dell'Azienda. In situazioni in cui un tale legame sia identificato e l'obiettività delle decisioni prese dall'Azienda possa essere contestata, il collaboratore deve informare il proprio superiore dell'esistenza di tale legame prima che venga presa qualunque decisione e astenersi dal processo decisionale.

### **Omaggi**

Ricevere omaggi da persone che collaborano con l'Azienda o che aspirano a farlo potrebbe generare conflitti d'interesse. Accettare un omaggio, infatti, può far sentire il ricevente in debito e dunque alterarne l'obiettività decisionale.

## 2.7 Rispetto per la libera concorrenza

Le violazioni delle leggi sull'antitrust e sulla concorrenza sono punibili con sanzioni e richieste di risarcimento sia per l'azienda che per le singole persone coinvolte. In alcuni Paesi, violazioni gravi come fissare illegalmente i prezzi o spartire il mercato tra entità concorrenti sono punibili con pene detentive.

Problemi relativi alla concorrenza e all'antitrust possono essere determinati da contatti esistenti tra eGlue e i suoi concorrenti o tra eGlue e i suoi fornitori e clienti.

**Contatti con concorrenti (detti accordi orizzontali).** Non vanno mai discusse con i concorrenti questioni relative a:

- ✓ **prezzi:** scale di prezzo, sistemi di fissazione dei prezzi, condizioni di promozione e fatturazione, margini e sconti;
- ✓ **informazioni sui prodotti:** piani e strategie di marketing;
- ✓ **produzione:** capacità industriale, logistica, qualità dei prodotti;
- ✓ **suddivisione del mercato:** per regione, cliente o area terapeutica;
- ✓ **informazioni economiche:** costo di beni e servizi o prodotti, profitti, margini;
- ✓ **gare di appalto** e l'intenzione (o meno) di partecipare;
- ✓ **accordi e contratti** con fornitori o clienti.

**Rapporti con i fornitori e i clienti (detti accordi verticali).** Nella maggior parte dei Paesi, pratiche discriminatorie e/o boicottaggi attuati nei rapporti con fornitori e clienti costituiscono una violazione delle leggi relative all'antitrust e alla concorrenza.

## 2.8 Lotta alla corruzione

eGlue è fortemente impegnata a combattere ogni forma di corruzione. Ci aspettiamo che i nostri collaboratori nel corso del loro lavoro non accettino né offrano, direttamente o indirettamente, da oppure verso pubblici ufficiali, esponenti o partiti politici o qualunque altra persona o organizzazione, con lo scopo di indurli a compiere o meno un'azione che è prevista nell'ambito della propria posizione lavorativa:

- somme di denaro;
- regali;
- servizi;
- altri tipi di benefici.

Negli ultimi anni, la lotta alla corruzione si è estesa a livello globale ed è stata intensificata, grazie soprattutto, al rafforzamento di trattati internazionali e alle legislazioni nazionali. Queste disposizioni mirano a prevenire e punire la corruzione, sia nelle relazioni professionali internazionali sia nei rapporti privati, e riguardano:

**La corruzione attiva**, in cui un beneficio indebito (denaro, omaggi, servizi ecc.) viene offerto o promesso con l'obiettivo di indurre un pubblico ufficiale o un'altra persona a compiere o meno un'attività prevista, o facilitata, nell'ambito della propria posizione lavorativa;

**La corruzione passiva**, in cui un pubblico ufficiale o un'altra persona richiede oppure ottiene l'offerta o la promessa di denaro, omaggi, servizi o benefici per compiere o meno un'attività prevista, o facilitata, nell'ambito della propria posizione lavorativa.

Le norme si applicano non solo alla **corruzione diretta**, ma anche alla **corruzione indiretta** (compiuta da esterni a nome o per conto di un'azienda o di una persona).

Aziende e singole persone sono passibili di **sanzioni** civili e penali, incluse pesanti pene pecuniarie e detentive.

Inoltre, gli atti di corruzione commessi in un Paese possono avere come ripercussione **procedimenti civili e penali** non solo in quel Paese ma anche in un altro, data l'applicazione extraterritoriale di alcune norme.

Infine, gli atti di corruzione rischiano di esporre chi le commette (soprattutto le aziende) a **conseguenze commerciali negative molto gravi** (perdita di contratti) e a seri danni alla reputazione.

## 2.9 Buone pratiche promozionali

In tutte le attività relative alla promozione o comunicazione sui suoi prodotti EGLUE s'impegna a:

- **applicare** i più elevati standard etici alla documentazione utilizzata, fornendo informazioni aggiornate, accurate, obiettive e affidabili che siano sufficientemente esaustive per permettere una corretta valutazione della qualità del prodotto e del suo corretto uso;
- **assicurare** che tutta la documentazione promozionale e le informazioni sul prodotto si basino su risultati comprovati;
- **adempiere** ai requisiti di trasparenza riguardanti le relazioni tra eGlue e i professionisti, i fornitori e i clienti.

## 2.10 Sicurezza nei rapporti con i fornitori

eGlue si aspetta che tutti i fornitori con i quali ha rapporti professionali rispettino i più alti standard etici in tutte le loro attività.

### Diritti umani e condizioni di lavoro

Per eGlue è di grande importanza che i suoi fornitori rispettino i principi fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in particolare per quanto riguarda il lavoro minorile, il lavoro forzato, l'orario di lavoro, la retribuzione, la libertà di espressione e le pari opportunità.

### Salute, sicurezza e ambiente

eGlue chiede ai suoi fornitori di assicurarsi che i loro dipendenti lavorino in condizioni ottimali per la salute e la sicurezza, e di operare in modo tale da minimizzare l'impatto delle loro attività sull'ambiente.

eGlue si assicura che i fornitori operino in strutture dotate di un'organizzazione e di un sistema di gestione ambientale efficace che rispetti le leggi e le normative in vigore nel Paese.

### Conflitti d'interesse

L'Azienda chiede ai suoi fornitori di essere informata di qualsiasi conflitto d'interesse che potrebbe influenzare la loro esecuzione dei contratti o di servizi per conto di eGlue .

### Anti-corrruzione

eGlue chiede ai suoi fornitori di operare nel pieno rispetto delle leggi e delle normative anti-corrruzione, nazionali e internazionali, in particolare di:

- ✓ condurre appropriate valutazioni preliminari sui fornitori, tramite questionari e interviste;
- ✓ inserire specifiche clausole anti-corruzione nei contratti e monitorare con attenzione le relazioni con i fornitori.

## 2.11 Normativa

Qualsiasi collaboratore che creda, in buona fede, che una regola o uno dei principi contenuti in questo Codice etico sia stato o stia per essere violato, può informare il proprio responsabile o la Direzione Aziendale dei propri dubbi o preoccupazioni riguardo potenziali pratiche illegali o violazioni etiche nel rispetto delle regole e delle leggi.

Qualsiasi collaboratore che agisca in buona fede, che abbia qualche dubbio o sospetto riguardo a potenziali pratiche illegali o non etiche nel campo della finanza, della contabilità, del controllo interno, del rispetto della libera concorrenza o della lotta alla corruzione può avvalersi della Procedura di allarme. In questi casi il collaboratore potrà contattare la Direzione Aziendale.

I collaboratori non saranno oggetto di provvedimenti disciplinari o discriminazioni a condizione che agiscano in buona fede e senza intenti maliziosi, anche se i fatti riportati si riveleranno inesatti o non verranno prese ulteriori iniziative.

Coloro che dovessero essere segnalati per il proprio comportamento saranno informati il più presto possibile, fatte salve le eventuali indagini preliminari. Le persone segnalate hanno il diritto di chiedere la rettifica e/o la cancellazione delle informazioni che li riguardano nel caso in cui si rivelassero inesatte, incomplete, ambigue o non aggiornate.

Ogni segnalazione che riveli una frode, una significativa violazione di conformità o una significativa debolezza del controllo interno sarà seguita da azioni correttive e/o disciplinari e/o legali.