ANGEL

CODICE ETICO

CODICE ETICO DI GRUPPO

ai sensi del D. Lgs. 08/06/2001, n. 231

Indice revisioni

Descrizione	Approvato
A 1^ Emissione	Approvato dalla Società in data 23 novembre 2023

Sommario

Premessa	4
1. Principi generali	5
2. I Principi etici	8
3. Norme di comportamento nelle relazioni con i collaboratori	18
4. Norme di comportamento nelle relazioni con i clienti	22
5. Norme di comportamento nelle relazioni con i fornitori	23
6. Il codice etico e la sua modalità di attuazione: organismo di vigilanza	29
7. Il codice etico e la sua modalità di attuazione: violazioni del codice etico — sistema sanzionatorio	30

Premessa

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 231/2001 (il "**Decreto**") è stata introdotta nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti, operante nel caso in cui determinati reati previsti dal Decreto siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi da parte di soggetti in posizioni apicali nella loro organizzazione o da soggetti sottoposti alla direzione e coordinamento di questi ultimi. La normativa, tuttavia, prevede che un ente possa godere dell'esonero dalla responsabilità amministrativa qualora possa provare l'esistenza di alcuni presìdi, adottati prima della commissione dell'illecito. In tale ottica, assume particolare rilievo l'adozione di un Codice Etico in relazione agli specifici reati previsti dal Decreto. Sebbene il D.lgs. 231/01 e s.m.i. non preveda una specifica disciplina in tema di "interesse di gruppo", gli esponenti del Gruppo (come nel seguito definito) hanno deciso di implementare e rendere operativo il presente documento che impegna tutti i destinatari, di seguito individuati.

Ed infatti, con delibera dei rispettivi Consigli di Amministrazione, le Società appartenenti al "**Gruppo Angel**" (nel seguito anche il "**Gruppo"**) hanno, pertanto, deciso di adottare il presente Codice Etico, con l'obiettivo di:

- **favorire un approccio cooperativo verso gli stakeholder;**
- **prevenire comportamenti non etici nella conduzione degli affari;**
- **accrescere la buona reputazione e l'immagine della società.**
- **regolamentare in forma chiara ed univoca lo svolgimento delle attività secondo i requisiti di Responsabilità Etica e Sociale, impegnandosi a coinvolgere su tali tematiche l'intera filiera di fornitura**

Il presente Codice Etico si applica a tutte le società del Gruppo Angel (nel seguito "**Società del Gruppo Angel**" e/o "**Società**") ed a qualsiasi società da queste controllata e/o ad esse collegata.

Coerentemente con i fini prefigurati, il Codice Etico del Gruppo Angel è stato **articolato in sette capitoli**:

- **due capitoli dedicati ai "principi generali" e ai "principi e valori etici"**, in cui vengono forniti i principi generali di comportamento cui devono attenersi i Dipendenti, gli Organi Sociali, gli Agenti, i Consulenti, i Collaboratori Esterni e i Partner delle società del Gruppo Angel;

- **tre capitoli ("Norme di comportamento nelle relazioni con i collaboratori", "Norme di comportamento nelle relazioni con i clienti" e "Norme di comportamento nelle relazioni con i fornitori**") dedicati allo specifico comportamento richiesto a Dipendenti, Organi Sociali, Agenti, Consulenti, Collaboratori Esterni e Partner delle società del Gruppo Angel per evitare di incorrere in quelle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001;

- **due capitoli relativi alle modalità di attuazione del Codice Etico.**

1.

PRINCIPI GENERALI

1.1 La missione

Il presente codice (di seguito "**Codice Etico**" o "**Codice**") esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dalle persone del Gruppo Angel, siano essi dipendenti, collaboratori a vario titolo o componenti di organi sociali.

Le Società del Gruppo Angel sono soggetti che operano in svariati settori, tra cui il settore ferroviario ed industriale della ricerca ed industrializzazione, il settore spaziale, aeronautico, delle telecomunicazioni, della cybersecurity, della micromobilità sostenibile, dell'IoT, della progettazione di applicazioni e soluzioni di digital transformation dell'industria della distribuzione automatica.

La missione del Gruppo Angel è diretta a:

- conquistare la leadership TECNOLOGICA e di MERCATO in ciascuna delle aree di business;
- produrre e diffondere "cultura & pratiche" che mirino alla creazione di un ambiente sociale e di lavoro eccellente.

1.2 I Valori del Gruppo Angel

Il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo Angel è perseguito, da parte di tutti coloro che operano nelle Società, con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti, prefissandosi l'osservanza dei seguenti valori aziendali:

- **ECCELLENZA.** Persone eccellenti creano prodotti e servizi eccellenti, nei confronti dei clienti, dell'ambiente e della comunità. Ecco perché le persone rappresentano la vera forza del Gruppo Angel.
- **SOLIDARIETA'**. Essere uomini e donne competenti non è abbastanza per entrare a far parte del Gruppo Angel; per realizzare grandi cose bisogna innanzitutto saper guardare all'altro e al team, mostrandosi materialmente e moralmente pronti a supportarsi ed aiutarsi.
- **INTEGRITA'**. L'integrità, elemento fondamentale della professionalità e della cultura della nostra realtà, deve essere perseguita in ogni interazione con i clienti, i partner, i colleghi ed i collaboratori. Lo stesso successo del Gruppo Angel deve essere frutto di un agire comune, onesto e trasparente.

1.3 Gli obiettivi di responsabilità sociale del Gruppo Angel

Gli obiettivi principali che le Società del Gruppo si prefiggono sul tema della Responsabilità Sociale sono:

- continuare ad operare nel rispetto dei requisiti cogenti applicabili in merito a diritto del lavoro, salute e sicurezza;
- continuare ad operare nel rispetto dei requisiti cogenti e delle raccomandazioni OIL riguardanti discriminazioni, diritto di associazione, lavoro forzato, lavoro minorile, retribuzione, orario di lavoro;
- coinvolgimento dei fornitori delle Società del Gruppo nella gestione etico-sociale delle attività;
- miglioramento della soddisfazione interna dei dipendenti e delle altre parti interessate.

Nel perseguire la propria mission, le Società del Gruppo Angel si impegnano a creare un contesto caratterizzato da:

- **DEDIZIONE AL CLIENTE**. Il successo del Gruppo Angel dipende dalla capacità di interpretare le esigenze del mercato in cui opera facendo proprie le aspirazioni e gli obiettivi del Cliente. Le società del Gruppo Angel costruiscono relazioni di lungo termine con i propri Clienti impegnandosi a lavorare al loro fianco e a conquistarne la fiducia nel tempo.
- **RESPONSABILITA' SOCIALE**. Agire in modo socialmente responsabile significa per il Gruppo Angel tenere conto delle ricadute del proprio comportamento nei confronti dell'ambiente e nei rapporti con il Personale, la

Comunità, i Partner commerciali, i Clienti e le Istituzioni. La reputazione del Gruppo Angel si fonda sull'abilità di tenere fede alle promesse fatte, assumendosi la responsabilità delle proprie azioni. Il Gruppo Angel si impegna affinché le proprie scelte e decisioni siano guidate dai più alti valori etici.

- **LAVORO DI SQUADRA**. Mediante la condivisione dei propri obiettivi, il Gruppo Angel è in grado di realizzare grandi opere. Il Gruppo Angel riconosce e apprezza il valore delle idee di tutti, consapevole che ognuno ha un ruolo importante da svolgere all'interno del Gruppo. Incoraggia il confronto aperto e l'impegno a raggiungere una unità di intenti. La forza del Gruppo Angel è nella sua gente; la passione, il talento e l'impegno delle risorse umane sono il segreto del successo aziendale. Il Gruppo Angel ha costruito un ambiente improntato sulla dignità e il rispetto, riconoscendo la centralità delle risorse umane tra le priorità strategiche delle Società, e attribuendo a queste la massima importanza.
- **SENSO DELLA SFIDA**. La creatività e la continua ricerca dell'innovazione rendono il Gruppo Angel capace di fare la differenza. Le Società sono in grado di competere con lealtà e professionalità. Il Gruppo Angel riesce a cogliere le opportunità che le sfide sono in grado di offrire, senza arrendersi alle difficoltà che nascondono. In aggiunta, il Gruppo è orgoglioso di lavorare alla frontiera delle nuovissime tecnologie, imparando tutti i giorni, per tutta la vita, da tutti e con umiltà e determinazione, a perseguire la strada dell'eccellenza.

1.4 Il Codice Etico e la sua applicazione

Il Codice Etico si applica a tutte le Società del Gruppo Angel ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi collaboratori. Inoltre, il Gruppo Angel richiede a tutte le Società e ai principali fornitori una condotta in linea con i principi generali del presente Codice. I principi e i contenuti del Codice Etico hanno validità sia in Italia che all'estero, con gli adattamenti che si rendessero necessari in ragione delle specificità normative, religiose, culturali e sociali proprie di ciascun ordinamento in cui le Società del Gruppo Angel operano. L'organo amministrativo di ciascuna delle Società del Gruppo ha ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un comune codice di comportamento che espliciti i valori a cui tutti i componenti di organi sociali, dipendenti e collaboratori a vario titolo devono adeguarsi, accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole della cui violazione, anche se da essa non consegue alcuna responsabilità aziendale verso terzi, essi assumono la personale responsabilità verso l'interno e verso l'esterno delle Società del Gruppo. La conoscenza e l'osservanza del codice di comportamento da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa nelle Società del Gruppo Angel sono dunque condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione delle singole società e del Gruppo stesso. Inoltre, il codice sarà continuamente portato a conoscenza di tutti i:

1. dipendenti tramite l'organizzazione di corsi di formazione interni;
2. clienti, fornitori ed altri interlocutori.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce presupposto e riferimento sia del "Modello preventivo di organizzazione, gestione e controllo", sia del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme in esso stabilite, adottati e/o in adozione dalle Società del Gruppo secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231 del 2001 e sulla base del "Codice di comportamento" redatto da Confindustria ai sensi dell'art. 6, comma 3, del citato decreto legislativo. La vigilanza sull'attuazione del Codice Etico e sulla sua applicazione è affidata all'organo amministrativo e ai dipendenti delle Società del Gruppo Angel, che ne segnalano le eventuali inadempienze o mancate applicazioni allo specifico organismo denominato "Organismo di Vigilanza" nominato dall'organo amministrativo delle Società del Gruppo Angel, ovvero, per le Società non in possesso del Modello ex d.lgs. 231/01, all'organo amministrativo, nonché alla Funzione HR.

La verifica sulla attuazione del Codice Etico e sulla sua applicazione è anch'essa di competenza dell'organo amministrativo di ogni Società del Gruppo Angel e del management aziendale (quali responsabili di dipartimento, manager e dirigenti aziendali), che potranno anche farsi promotori di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.

È inoltre compito dell'organo amministrativo delle singole Società del Gruppo aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa rilevante ed alla evoluzione della sensibilità civile. Per quanto riguarda in particolare i reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i., è compito dell'Organismo di Vigilanza, se nominato, verificare il funzionamento e l'efficacia del Codice Etico e del "Modello di Organizzazione, gestione e controllo" adottato dalle singole Società del Gruppo per la prevenzione dei suddetti reati (di seguito il "**Modello**"), ovvero, per le Società non in possesso del Modello, tale compito ricade sull'organo amministrativo, nonché sulla Funzione HR.

In conseguenza di quanto su detto, nessun dipendente verrà criticato o penalizzato in caso di perdite di business imputabili all'osservanza del Codice, né chi in buona fede segnali situazioni che, in seguito a indagini più attente, dovessero risultare non vere.

Il presente Codice Etico sarà disponibile all'interno di una piattaforma aziendale in tutte le Società del Gruppo Angel.

Si significa altresì che il presente documento verrà tradotto in lingua inglese per soddisfare le esigenze dei colleghi operanti al di fuori del territorio italiano.

Il Codice rappresenta un elemento imprescindibile della vita aziendale e, per tale ragione una sua violazione sarà equiparata alla violazione delle norme contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Categoria e dello Statuto dei Lavoratori, con la conseguente adozione di provvedimenti disciplinari, la cui gravità sarà proporzionata al grado della violazione stessa.

Per chiarimenti sulle modalità di segnalazione delle violazioni del Codice, consultate il paragrafo 7.

I PRINCIPI ETICI

Nella conduzione degli affari, i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia con i terzi. Pertanto, il Gruppo Angel, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, accrescere il valore per i soci e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane, ispira le proprie scelte e le norme di comportamento ai principi espressi nei seguiti capitoli del presente Codice Etico.

2.1 Onestà

Il Gruppo Angel ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera.

Conseguentemente, al fine di perseguire l'attività professionale e gli obiettivi aziendali, nonché per tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, le Società del Gruppo e i suoi collaboratori, nell'ambito delle rispettive competenze, sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti in tutti i Paesi in cui le stesse operano, il Codice Etico e i regolamenti interni. I rapporti con le Autorità di quanti operano per le Società del Gruppo devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative e delle loro funzioni istituzionali. In nessun caso il perseguimento dell'interesse del Gruppo e/o delle Società può giustificare una condotta non onesta.

2.2 Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. In tale prospettiva, gli amministratori, i sindaci, i dipendenti ed i collaboratori delle Società del Gruppo Angel a vario titolo devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli delle Società del Gruppo o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa. Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale. Amministratori, sindaci, dipendenti e collaboratori devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno delle Società del Gruppo (vedasi anche par. 3.8 Doveri dei collaboratori).

2.3 Riservatezza e privacy

Le informazioni riservate sono trattate dal Gruppo Angel e da ciascuna Società nel pieno rispetto della riservatezza e della tutela della privacy degli interessati, astenendosi dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. Inoltre, i collaboratori del Gruppo Angel sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività, come nel caso di insider trading.

Per il trattamento dei dati personali e sensibili dei candidati e consulenti (persone fisiche) il Gruppo Angel e le Società applicheranno quanto previsto dalla normativa GDPR (e successive sue modifiche o integrazioni). Per i propri collaboratori, oltre al rispetto della normativa anzidetta, si fa rinvio al par. 3.6 (Tutela della privacy).

Per dati o informazioni riservate si intendono quelle che non sono – o non sono ancora – di dominio pubblico e riguardano segreti commerciali, piani commerciali, di marketing e di servizio, pareri di consumatori, idee riguardanti la progettazione e la fabbricazione, elenchi di clienti e dati finanziari o di altro tipo non pubblicati.

2.4 Valore delle risorse umane

I collaboratori del Gruppo Angel sono un fattore indispensabile per il suo successo. Per questo motivo, il Gruppo Angel tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

A tal fine, il Gruppo Angel si impegna a favorire condizioni di lavoro positive e la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata (2.8.5 Condizioni di lavoro positive e conciliazione tra vita lavorativa e vita privata)

2.5 Cultura della pluralità

La vocazione internazionale del Gruppo Angel rende la pluralità culturale una caratteristica fondamentale ed imprescindibile della propria azione. Il personale del Gruppo Angel vive al fianco delle comunità locali, ne rispetta i valori e le tradizioni, aprendosi alla diversità, considerandola fattore di arricchimento e miglioramento.

Il Gruppo Angel è consapevole di contribuire, anche indirettamente, allo sviluppo economico e sociale della collettività in cui opera e pone massima attenzione nello svolgere tutte le attività nel suo rispetto. Riconosce, infatti, l'importanza di operare nel rispetto della società, ponendosi, quindi, l'obiettivo di agire in modo sostenibile limitando, ove possibile, l'impatto sul territorio, rispettando i diritti umani e culturali delle comunità e impegnandosi a contribuire alla loro realizzazione. In questo contesto, il Gruppo Angel considera di primaria importanza instaurare un dialogo continuo e proattivo con le comunità locali, al fine di analizzarne e incontrarne le esigenze.

In tal senso, il Gruppo Angel favorisce la costruzione di ambienti di lavoro multietnici nei quali le differenze (personali e culturali) siano considerate una risorsa ed un elemento irrinunciabile per la sostenibilità del business.

Il Gruppo Angel rispetta la dignità di ciascuno e offre pari opportunità senza distinzioni di razza, colore, genere, religione, nazionalità, opinione politica, orientamento sessuale, status sociale, età e qualsiasi altra condizione che non sia collegata ai requisiti necessari per la copertura della posizione.

Le Società del Gruppo produrranno annualmente una serie di reports finalizzati ad evidenziare i vari miglioramenti apportati in ambito di gestione della diversità.

Il Gruppo Angel favorisce e promuove la mobilità e lo sviluppo internazionale al fine di consentire una integrazione delle culture.

2.6 Equità dell'autorità

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche - in special modo con i collaboratori - il Gruppo Angel si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. In particolare, il Gruppo Angel garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori.

2.7 Integrità della persona

Il Gruppo Angel garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori (par. 3.7 Integrità e tutela della persona), condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri. Perciò non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno. Il dipendente o il collaboratore esterno al Gruppo Angel che riterrà di essere stato oggetto di molestie o di minacce di ogni genere potrà segnalare l'accaduto al all'Organismo di Vigilanza della Società del Gruppo di appartenenza, o, per le Società non in possesso del Modello ex d.lgs. 231/01, all'organo amministrativo, nonché alla Funzione HR, che valuteranno l'effettiva violazione del Codice Etico.

Il Gruppo Angel offre a tutti i lavoratori le medesime opportunità e vieta espressamente qualsiasi forma di abuso delle posizioni di autorità o coordinamento. Per abuso si intende ogni comportamento consistente nel richiedere, ovvero indurre ad offrire, prestazioni, favori personali o altre utilità lesive dell'altrui dignità, professionalità o autonomia.

A tal fine, sono vietati atti di violenza psicologica, atteggiamenti o comportamenti discriminatori e/o lesivi della persona, delle sue convinzioni, credenze o preferenze.

È condannata qualsiasi forma di molestia sessuale, ivi inclusi, a titolo esemplificativo:

- La subordinazione di decisioni rilevanti per la carriera o la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali;
- La proposta di relazioni interpersonali private condotta nonostante l'espressa o ragionevolmente possibile assenza del gradimento del destinatario, che —in relazione alla specificità della situazione —sia idonea a turbare la serenità del soggetto, con obiettive implicazioni sulla sua condizione lavorativa;

- I comportamenti o i discorsi di natura sessuale che possano in qualunque modo turbare la sensibilità o il senso del pudore della persona.

I destinatari del presente Codice, come previsto dalla normativa nazionale ed internazionale, sono tenuti ad astenersi dal porre in essere comportamenti illeciti, quali reati contro la personalità individuale, la tratta di persone e la pedopornografia. In particolare:

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
- Prostituzione minorile;
- Pornografia minorile;
- Detenzione di materiale pornografico;
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- Utilizzo del lavoro infantile (par. 2.7.1 Lavoro infantile);
- Tratta di persone;
- Acquisto ed alienazione di schiavi.

Il Gruppo Angel svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente, nazionale e internazionale, a tutela delle condizioni di lavoro, nel rispetto della dignità umana e della persona, favorendo il consolidamento di una cultura della sicurezza e della salute dei lavoratori all'interno del luogo di lavoro, attraverso la diffusione di un'adeguata informativa volta a potenziare la consapevolezza dei rischi e la responsabilizzazione dei comportamenti individuali.

A loro volta, tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo Angel sono tenuti ad orientare il proprio operato ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con i propri colleghi, i superiori e i collaboratori al perseguimento degli scopi sociali, nel rispetto di quanto previsto nel presente Codice.

In conformità con disposizioni legislative, il Gruppo Angel si attende che i propri collaboratori nello svolgimento delle proprie mansioni, non pongano in essere atti o comportamenti che possano agevolare la commissione dei reati aventi finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico.

Il Gruppo Angel e i suoi dipendenti e collaboratori si impegnano a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio.

2.7.1 Lavoro infantile

Il Gruppo Angel ripudia qualsiasi forma di utilizzo e/o sfruttamento del lavoro infantile e/o minorile così come definito e disciplinato dalle normative vigenti in ambito internazionale e di ciascun singolo Stato in cui svolge la propria attività e, più in generale, promuove ed applica le disposizioni più favorevoli in tema di lavoro infantile e/o minorile. Ne consegue che il Gruppo Angel esclude qualsiasi forma di collaborazione o fornitura con società che non rispettino e tutelino i diritti dei minori. In particolare, il Gruppo Angel:

1. non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;
2. stabilisce, documenta, mantiene attive e comunica efficacemente al personale ed alle altre parti interessate, politiche e procedure scritte per rimediare a situazioni di lavoro infantile e deve fornire un adeguato sostegno finanziario e di altro genere per permettere ai bambini coinvolti di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino;
3. può impiegare giovani lavoratori, ma laddove essi siano soggetti all'istruzione obbligatoria, devono lavorare solo fuori dall'orario scolastico nel rispetto della normativa vigente. In nessuna circostanza il totale delle ore trascorse tra scuola, lavoro e spostamenti deve superare le 10 ore al giorno e in nessun caso i giovani lavoratori devono lavorare per più di 8 ore al giorno. Non è permesso il lavoro notturno;
4. non espone i bambini ed i giovani a situazioni di pericolo, di rischio o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro.

Pertanto:

1. L'organo responsabile per le politiche di assunzione pone il veto ad assunzioni e/o collaborazioni limitate nel tempo (es.

prestazioni d'opera occasionali) con personale al di sotto dei 18 anni e comunica, nell'ambito di riunioni con il personale, tale veto;

2. gli enti aziendali preposti ed autorizzati alle relazioni con fornitori trasferiscono loro questo requisito e questi ultimi si impegnano al suo rispetto.

2.8 Diritti umani, diritti fondamentali del lavoro e la libertà di associazione

Il Gruppo Angel opera in un mercato globale internazionale che sta generando nuove sfide.
Le Società del Gruppo intendono rafforzare il dialogo in materia di diritti umani e diritti fondamentali del lavoro, in particolare la libertà di associazione, al fine di sostenere la crescita sostenibile delle attività e condizioni di lavoro soddisfacenti per i propri dipendenti.
Le disposizioni che seguono si applicano alle società del Gruppo e alle controllate e collegate, tenendo conto del quadro giuridico locale di ciascun Paese in cui le stesse operano.
Le presenti disposizioni non intendono sostituire la legislazione nazionale e/o gli accordi collettivi nazionali o aziendali attualmente in vigore o che potrebbero essere negoziati in futuro, qualora le loro disposizioni siano più favorevoli.

Le disposizioni che seguono potrebbero essere in alcuni casi più favorevoli rispetto alla legislazione nazionale. In tali casi, il Gruppo Angel cercherà di promuoverle e di diffonderle all'interno dell'intera organizzazione e filiera.

2.8.1 Diritti umani

Il Gruppo Angel ribadisce il proprio impegno a rispettare gli orientamenti delle Nazioni Unite in materia di attività imprenditoriale e diritti umani, ad evitare di violare i diritti umani e ad adoperarsi per porre rimedio agli effetti dannosi nella conduzione delle proprie attività sui diritti umani. Adotterà misure ragionevoli per combattere e mitigare eventuali violazioni e porvi rimedio laddove appropriato.

Il Gruppo Angel ribadisce il proprio impegno a rispettare le disposizioni della Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel Lavoro (1), compresa la libertà di associazione e, in particolare, il diritto di tutti i dipendenti a organizzare, aderire a un sindacato e condurre contrattazioni collettive. Il Gruppo Angel ribadisce il proprio sostegno alle linee guida dell'OECD per le imprese multinazionali e alla Dichiarazione tripartita di principi dell'OIL riguardante le imprese multinazionali e la policy sociale (Dichiarazione MNE - 5a edizione 2017).

Il Gruppo Angel dichiara di rispettare tutte le leggi nazionali in materia di lavoro, i contratti collettivi e le norme in materia di salute e sicurezza, nonché la legislazione riconosciuta a livello internazionale e i diritti umani in tutti i mercati in cui le singole Società del Gruppo svolgono le proprie attività.

Il Gruppo Angel ribadisce il proprio impegno a garantire corrette condizioni di lavoro in tutto il gruppo, tenendo in considerazione leggi e standard di lavoro locali e i contratti collettivi nazionali in vigore.

Il Gruppo Angel ribadisce il proprio impegno nell'eliminare le discriminazioni nei rapporti di lavoro e, in particolare, di assumere donne e uomini sulla base delle loro specifiche competenze, trattare ogni persona con dignità, non discriminare in base all'età, all'origine sociale, alla situazione familiare, sesso, orientamento sessuale, disabilità, opinioni politiche, sindacali o religiose, o la reale o presunta appartenenza a un gruppo etnico o nazione in conformità con la Convenzione 111 dell'OIL.

Le Convenzioni fondamentali OIL sono:

1. Convenzione 87 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948;
2. Convention 98 - the Right to Organise and Collective Bargaining, 1949;
3. Convention 29 - Forced Labour, 1930;
4. Convention 105 - the Abolition of Forced Labour, 1957;
5. Convention 138 - Minimum Age, 1973;
6. Convention 182 - the Worst Forms of Child Labour, 1999;
7. Convention 100 - Equal Remuneration, 1951;

8. Convention 111 - Discrimination (Employment and Occupation), 1958.

2.8.2. Diritti sindacali

Al fine di consentire ai dipendenti di esercitare la loro libertà di associazione, in particolare il diritto di tutti i dipendenti di organizzarsi, unirsi a un sindacato di loro scelta e intraprendere una contrattazione collettiva, il Gruppo Angel adotterà tutte le misure necessarie per garantire che:

a) I manager, in tutti i Paesi, creino un ambiente lavorativo libero e aperto per l'esercizio del diritto alla libertà di associazione e non si oppongano ai dipendenti che aderiscono ad un sindacato o che esercitano i loro diritti in qualità di membri del sindacato;

b) I manager, in tutti i Paesi, ribadiscano il loro impegno a mantenere un ambiente lavorativo in cui i dipendenti siano liberi da intimidazioni, molestie o rappresaglie e ritorsioni quando esercitano i loro diritti. Il Gruppo Angel riconosce il diritto dei dipendenti di scegliere liberamente un sindacato e comunicherà la propria posizione di neutralità a tutti i dipendenti. Il Gruppo Angel non ostacolerà il riconoscimento o la rappresentatività del sindacato. I sindacati saranno riconosciuti a condizione che utilizzino le procedure legali previste in materia e purché soddisfino i requisiti legali per il riconoscimento stabiliti dalla legge nazionale pertinente;

c) Una volta che le Società del Gruppo Angel riconoscano un sindacato, i suoi manager garantiranno un approccio positivo alle relazioni industriali e si impegneranno nella contrattazione collettiva, agendo in buona fede e cercando di raggiungere accordi con i rappresentanti sindacali.

Le riunioni sindacali con i dipendenti delle Società del Gruppo Angel, per discutere della partecipazione ad un sindacato, possono aver luogo presso i locali del datore di lavoro e saranno organizzate in modo da non interrompere le attività aziendali. Nessun addendum potrà inficiare le normative locali in materia.

2.8.3. Lotta contro le molestie sessuali

Secondo l'OIL, le molestie sessuali sono una forma di discriminazione ai sensi della Convenzione 111, una delle convenzioni fondamentali dell'OIL. La Convenzione 111 afferma che tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla loro razza, credo o sesso, hanno il diritto di perseguire il loro benessere materiale e lo sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, sicurezza economica e pari opportunità.

Il Gruppo Angel vuole assicurarsi che tutti i dipendenti siano consapevoli di ciò che costituisce molestia sessuale in modo che comprendano appieno ciò che ci si aspetta da loro, sapere come segnalare eventuali problemi ed essere in grado di descrivere presunti atti lesivi in completa sicurezza.

Le molestie sessuali sono una forma di violenza che colpisce donne e uomini sul posto di lavoro. Il Gruppo intende anche contrastare le molestie sessuali basate sull'orientamento sessuale (lesbico, gay, bisessuale, transgender e intersessuale), indipendentemente dall'anzianità del dipendente o dal tipo di contratto di lavoro che ha con le Società del Gruppo Angel e gestire le molestie con le stesse modalità.

Le molestie sessuali violano il principio di uguaglianza e danneggiano i rapporti di lavoro. Possono assumere diverse forme:

1. insulti, commenti o insinuazioni inadeguate su abbigliamento, fisico, età ecc.;
2. atteggiamenti condiscendenti con implicazioni sessuali offensive;
3. inviti sessuali o richieste implicite o esplicite inappropriate, siano esse accompagnate da minacce o meno;
4. gesti che potrebbero essere interpretati come di natura sessuale;
5. contatto fisico ingiustificato come palpeggiamenti, carezze, pizzicotti o aggressioni fisiche;
6. creazione di un ambiente di lavoro non rispettoso dell'orientamento sessuale e di ogni altra diversità individuale;
7. l'affermazione di relazioni sessuali o romantiche come condizione per questioni occupazionali (inclusi assunzioni,

compensi, promozioni, accesso a riunioni o altre opportunità di lavoro e allo sviluppo di carriera più in generale).

Il Gruppo Angel è determinato ad adottare le misure necessarie per mitigare il rischio di molestie sessuali sul posto di lavoro.

In relazione a questo impegno, il Gruppo Angel rispetta le leggi e i contratti collettivi nazionali o aziendali. Alcune disposizioni del Codice Etico potrebbero essere più favorevoli di alcune normative nazionali. In tali casi, il Gruppo Angel cercherà di promuovere principi più vantaggiosi riconosciuti da questo Codice per combattere le molestie sessuali sul posto di lavoro. Questo impegno si basa sugli sforzi compiuti dalle Società del Gruppo Angel per promuovere la diversità e l'inclusione delle persone nell'ambiente di lavoro, indipendentemente dal sesso, dall'età, dall'origine etnica, dalla disabilità o dall'orientamento sessuale.

Inoltre, il Gruppo Angel contrasterà le molestie sessuali commesse da clienti e subappaltatori, ponendo il benessere dei propri dipendenti al primo posto delle sue priorità.

Il Gruppo Angel sponsorizza la creazione di un ambiente di lavoro positivo, promuovendo le migliori pratiche e azioni concrete.

Il Gruppo Angel e le Società del Gruppo si impegnano ad adottare ed applicare specifiche normative globali e procedure interne tese a prevenire molestie, bullismo, molestie di carattere sessuale e ritorsioni sul posto di lavoro. Elementi di queste regole e procedure prevedranno che il Gruppo Angel e le Società del Gruppo:

- indagheranno adeguatamente su tutte le segnalazioni di molestie sessuali; le molestie sessuali costituiscono una violazione che, a seguito di un'indagine appropriata, può essere soggetta a procedure disciplinari indipendentemente dalla loro gravità. Tali violazioni prevedranno l'adozione di azioni disciplinari formali.
- daranno informazione a tutti i dipendenti circa le predette normative e procedure, nonché circa le responsabilità che incombono sugli stessi e potranno predisporre iniziative formative su queste tematiche.

2.8.4. Lotta alla discriminazione e promozione della diversità

Il Gruppo Angel combatte la discriminazione, promuovendo la diversità, le pari opportunità, l'assunzione, l'attenzione ai lavoratori disabili, nonché il rispetto della parità tra donne e uomini.

La diversità può riflettersi nella differenza di sesso, età, origine, cultura, orientamento sessuale, nazionalità, opinioni e credenze, disabilità, situazione familiare, istruzione e appartenenza sindacale.

In nessuna circostanza le differenze di cui sopra possono influenzare le decisioni in materia di assunzioni, di formazione o di gestione e sviluppo della carriera.

Il Gruppo Angel si adopererà per aumentare la diversità all'interno dei suoi team e a tutti i livelli, in particolare a quelli di gestione e supervisione manageriale.
Il Gruppo Angel intende continuare e sviluppare ulteriormente la propria politica di accoglienza dei dipendenti con disabilità attraverso l'assunzione, l'integrazione, la fidelizzazione e lo sviluppo della carriera.

Il Gruppo Angel si impegna a favorire l'uguaglianza professionale tra donne e uomini.

Verranno rispettati e promossi i principi di uguaglianza tra donne e uomini e di non discriminazione basata sul genere, in particolare con riferimento alle procedure di selezione ed assunzione, alla distribuzione di compiti, alle promozioni, alla retribuzione ed alla formazione professionale. Tali principi si applicano anche a qualsiasi modifica delle condizioni di lavoro, dei benefici sociali, della risoluzione dei contratti di lavoro e di qualsiasi altra questione che influenza la vita lavorativa.

2.8.5 Condizioni di lavoro positive e conciliazione tra vita lavorativa e vita privata

Il nuovo contesto globale presenta un numero crescente di sfide, da una parte derivanti dai cambiamenti sociodemografici e, dall'altra,

dall'evoluzione digitale, che sta cambiando molti aspetti della vita quotidiana ed il modo in cui lavoriamo.

I cambiamenti sociodemografici in atto influenzano i bisogni e le aspettative delle persone in termini di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

Allo stesso tempo, l'evoluzione tecnologica e digitale ha innescato improvvisi cambiamenti nelle abitudini delle persone con riguardo alla vita professionale e privata, portando anche a nuove opportunità di flessibilità sul lavoro.

Alla luce del contesto attuale, il Gruppo Angel riconosce che un equilibrio adeguato e proporzionale dei diversi aspetti della vita delle persone abbia un impatto positivo sul luogo di lavoro, sull'impegno, sulla produttività e sul senso di appartenenza al Gruppo, oltre che contribuisca al miglioramento della qualità della vita ed il benessere dei dipendenti.

Le Società del Gruppo intendono definire un approccio globale sulla conciliazione vita-lavoro, identificando linee guida e principi condivisi tesi a condurre un dialogo sociale in tutti i Paesi in cui esse operano, nel pieno rispetto della normativa nazionale in materia di lavoro e del contesto legale e negoziale.

Il Gruppo Angel riconosce che la promozione di azioni e comportamenti coerenti a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale - a partire da dirigenti e manager - sia la base per muovere verso una cultura aziendale orientata all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

2.8.6 Comunicazione e formazione

Il Gruppo Angel riconosce l'importanza della formazione e comunicazione a tutto il personale degli impegni assunti in materia di diritti umani e diritti fondamentali del lavoro attraverso varie iniziative, tra cui la comunicazione e la pubblicazione di notizie sulle Intranet locali. Per raggiungere il più vasto pubblico possibile, le Società del Gruppo Angel hanno tradotto e tradurranno i documenti in inglese e, ove necessario, nelle lingue locali dei paesi nei quali il Gruppo opera.

La formazione è atta a favorire l'acquisizione di competenze da parte del personale, ragion per cui la formazione ai nuovi assunti (induction), comprenderà una sezione sui diritti umani e diritti fondamentali del lavoro, nell'ambito della formazione ai sensi del D. Lgs. 231/01.

2.8.7 Monitoraggio e trasparenza

Il Gruppo Angel è consapevole dell'importanza di un sistema di controllo che garantisca che le performance sul tema dei diritti umani e diritti fondamentali del lavoro siano monitorate e gli eventuali rischi e impatti negativi su di essi debbano essere correttamente presidiati e, se presenti, gestiti.

Il Gruppo Angel implementerà sistemi di monitoraggio che verranno gestiti dalle funzioni competenti e che misureranno i progressi fatti e individueranno i gap.

I temi in materia di diritti umani e diritti fondamentali del lavoro, verranno sottoposti a verifica annuale nel mese di dicembre e regolarmente aggiornati sulla base dei cambiamenti interni ed esterni (es. pubblicazione di nuovi quadri legislativi di riferimento nazionali ed internazionali, modifica o integrazione alle Convenzioni fondamentali OIL succitate ed ulteriori nuove, sviluppo di azioni di miglioramento interno ed altro).

2.9 Qualità dei servizi e dei prodotti

Il Gruppo Angel orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi. Per questo motivo, il Gruppo Angel indirizza le proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione ad elevati standard di qualità dei propri servizi e prodotti.

2.10 Tutela ambientale, salute e sicurezza

L'ambiente è un bene primario e le Società del Gruppo si impegnano a salvaguardarlo e, a tal fine, programmano le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future. Il Gruppo Angel si impegna, dunque, a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo anche conto dello sviluppo della

ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia (si rinvia ai paragrafi 5.4, 5.5 e 5.6)

L'impegno anzidetto è teso anche a salvaguardare l'ambiente di lavoro e la salute e sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori (par. 3.5 Sicurezza e salute, ambiente di lavoro). Il Gruppo Angel garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre ed adotta misure atte a prevenire eventuali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Deve ridurre o eliminare, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio.

Dipendenti, collaboratori e partner commerciali sono tenuti a salvaguardare, entro limiti ragionevoli, sé stessi, i colleghi e chiunque possa essere interessato dalle loro attività, nonché a rispettare le procedure aziendali emanate su tali temi al fine di prevenire, eliminare e ridurre i rischi connessi allo svolgimento delle attività.

2.11 Regali, omaggi e benefici

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alle Società del Gruppo Angel.

Tale norma, che non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine, concerne sia i regali promessi o offerti, sia quelli ricevuti; si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio (partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.). In ogni caso, le Società del Gruppo Angel si astengono da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici —se noti —delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

Gli omaggi del Gruppo Angel si caratterizzano perché volti a promuovere la brand image del Gruppo. I regali offerti — salvo quelli di modico valore — devono essere documentati in modo adeguato a consentire verifiche, e autorizzati dal responsabile di funzione.

2.12 Comunicazione all'esterno e rappresentanza pubblica

La comunicazione del Gruppo Angel verso i mass media è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi. Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra le altre, le informazioni e i segreti industriali. È evitata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione. Tutti i comunicati stampa sono disponibili al sito internet https://www.angelcompany.com/news/ così da permetterne la massima fruibilità. Inoltre, è possibile consultare la sezione news del sito web delle singole Società del Gruppo Angel.

Il Gruppo Angel e i dipendenti sono legalmente responsabili per le comunicazioni in formato elettronico (e-mail) e per l'uso improprio di internet. Le comunicazioni in formato elettronico hanno lo stesso valore di una lettera o documento scritto su carta intestata e sono legalmente vincolanti. Si rinvia ai par. 3.8 (Doveri dei collaboratori).

Nelle occasioni in cui si è chiamati a rappresentare pubblicamente il Gruppo e/o le Società che ne fanno parte e ad esse collegate o controllate, è necessario adottare un grado di integrità pari a quello richiesto sul lavoro.

Sono autorizzati a parlare con i vari interlocutori per conto del Gruppo Angel solo i portavoce nominati ed accreditati, relativamente ad aspetti riguardanti le Società del Gruppo e le loro società collegate e controllate, i relativi prodotti e servizi, risultati finanziari ed aspettative.

A livello individuale, il dipendente è libero di comunicare con tali interlocutori ma senza fare commenti, né dare l'impressione che i suoi punti di vista siano quelli del Gruppo Angel.

2.13 Comunicazione interna

Il Gruppo Angel promuove azioni di comunicazione interna, considerandola strumento di conoscenza e diffusione delle strategie aziendali e in grado di favorire un coinvolgimento delle persone nel raggiungimento degli obiettivi.

Il Gruppo Angel favorisce, inoltre, la raccolta dei contributi e feedback dalle persone per intraprendere azioni di miglioramento continuo della propria capacità comunicativa.

2.14 Concorrenza leale

Nei confronti delle imprese concorrenti agiamo in modo leale ed onesto, osservando tutte le leggi in materia di concorrenza ed anti-trust (par. 5.7 Antitrust e organi regolatori). Siamo tutti tenuti a:

- Non scambiare – in nessun caso – informazioni commerciali sensibili (prezzi, dati sulla produzione, volumi di vendita, quote di mercato, strategia o costi) con società concorrenti;
- Non cercare di acquisire – in nessun caso – informazioni su concorrenti utilizzando mezzi sleali;
- Non partecipare – in nessun caso – a procedure commerciali monopolistiche o collusive, né abusare della nostra posizione sul mercato;
- Astenerci dal fare concorrenza sleale, ad esempio, facendo osservazioni o dichiarazioni false o fuorvianti sulle Società e sull'intero Gruppo, sui nostri concorrenti o sui nostri o loro prodotti.

2.15 Neutralità politica

Non sovvenzioniamo partiti politici in nessun Paese e per nessuna causa che possa pregiudicare la reputazione delle nostre Business Unit o di qualsiasi Società del Gruppo. Evitiamo, pertanto, di offrire o ricevere doni, contributi, prestiti e altri benefits in natura a/da partiti politici o movimenti ad essi collegati e/o riconducibili.

2.16 Gestione amministrativa e contabile

Il Gruppo Angel rispetta le leggi e, in generale, ogni regolamentazione applicabile relativa alla stesura dei bilanci e ad ogni tipo di documentazione amministrativo-contabile obbligatoria.

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

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

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Le informazioni, i dati economici che confluiscono nei report periodici e/o nella contabilità, generale o analitica, devono attenersi ai principi di trasparenza, correttezza, accuratezza e completezza.

Tutti i destinatari sono tenuti a prestare la massima collaborazione affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità societaria.

2.17 Proprietà intellettuale

La proprietà intellettuale è un bene aziendale importante. I marchi del Gruppo Angel identificano prodotti e servizi di elevata qualità e sono facilmente riconoscibili nel mercato internazionale. Il ricorso ai marchi di fabbrica, ai brevetti e copyright permette alle Società del Gruppo di proteggere le proprie idee, differenziare i propri prodotti e servizi al fine di valorizzarli meglio, generando un'aspettativa di più alta qualità e garantendo l'esclusiva nei Paesi di registrazione.

Il Gruppo Angel rispetta, parimenti, i brevetti, copyright ed i marchi di fabbrica dei propri fornitori e concorrenti, nonché la riservatezza di tutti gli interlocutori con cui lavora. Non trae profitto dalla proprietà intellettuale di terzi.

2.18 Trasparenza

Il Gruppo Angel ritiene che la trasparenza sia un aspetto importante in ogni ambito delle sue attività aziendali, incluse quelle che hanno impatti relativi ai diritti umani e diritti fondamentali del lavoro. Per comunicare su temi sociali e ambientali e per promuovere una cultura della consapevolezza e del loro rispetto, il Gruppo ha adottato le seguenti iniziative:

- diffusione e aggiornamento di informazioni rivolte al pubblico su impegni del Gruppo Angel nel campo dei diritti umani, di attività e dati sul sito Web aziendale;
- sezione Intranet per i dipendenti dedicata all'impegno del Gruppo sui di essi;
- Utilizzo della newsletter: “Angel Chronicles”, presente sulla Intranet e tradotta anche in lingua inglese.

2.19 Attività di controllo

Il Gruppo Angel 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. Per controllo interno si intende l’insieme di tutti i processi e di strumenti adottati dai destinatari 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 efficacemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

3. NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON I COLLABORATORI

3.1 Selezione del personale

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

Il Gruppo Angel garantisce pari opportunità in tutte le pratiche, procedure e politiche in materia di occupazione e sceglie il candidato migliore indipendentemente dall'età, razza, nazionalità, disabilità, religione, genere, orientamento sessuale ed eventuale appartenenza a organizzazioni sindacali o politiche.

Operando in tutto il mondo, il Gruppo Angel riconosce le possibili differenze culturali esistenti nei Paesi in cui svolge la propria attività.

3.2 Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- organizzazione aziendale;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa nonché relativa formazione sugli argomenti stessi.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

3.3 Gestione del personale

Il Gruppo Angel evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (ad esempio, in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (ad esempio, assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità. Inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità, e in generale della cura dei figli.

Il Gruppo Angel si impegna a riservare un trattamento equo ai propri dipendenti, garantendo retribuzioni competitive per il lavoro svolto e riconoscimenti per prestazioni straordinarie. Desidera investire nella crescita professionale dei propri collaboratori ed offre una formazione adeguata nell'ottica di offrire una occupazione stabile.

Il Gruppo Angel riconosce l'importanza del giusto equilibrio fra attività lavorativa e vita personale ed offre soluzioni flessibili (par. 2.8.5 condizioni di lavoro positive e conciliazione tra vita lavorativa e vita privata).

3.4 Conoscenze e formazione

Il Gruppo Angel considera fondamentali per lo sviluppo e la sostenibilità del business le conoscenze professionali, e favorisce lo sviluppo di una cultura orientata alla condivisione del know-how quale elemento imprescindibile per il consolidamento del proprio patrimonio.

Il Gruppo Angel promuove e sostiene le azioni formative utili allo sviluppo professionale e personale delle proprie persone, ritenendole

strumento utile per la diffusione e condivisione dei valori etici e professionali comuni e per il consolidamento di una identità unitaria in ambito internazionale.

3.5 Sicurezza e salute, ambiente di lavoro

Il Gruppo Angel si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre, opera per preservare, soprattutto con azioni preventive e formative, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Tutte le Società del Gruppo Angel sono tenute a garantire ai dipendenti e collaboratori un ambiente di lavoro salubre e sicuro, adottando le dovute precauzioni per limitare il rischio di pericoli sul luogo di lavoro e per garantire un ambiente sicuro e confortevole.

Si rinvia a quanto previso dal par. 5.14 (Tutela della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente).

3.6 Tutela della privacy

La privacy dei dipendenti e collaboratori è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione. A tal riguardo, il Gruppo Angel applica la normativa GDPR e sue successive integrazioni e modifiche.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori.

3.7 Integrità e tutela della persona

Il Gruppo Angel si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate). Il collaboratore del Gruppo Angel che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose ecc., può segnalare l'accaduto alla Società del Gruppo, che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico. Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazione, se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

Si rinvia al par. 2.7 (Integrità della persona).

3.8 Doveri dei collaboratori

Il collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal codice etico, assicurando le prestazioni richieste, ed è tenuto a segnalare – tramite gli appositi canali - qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne.

Il collaboratore deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. È tenuto ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo Angel sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare **conflitti di interessi** (par. 2.2 Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse) e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività lavorativa, anche da parte di un familiare, presso fornitori;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con il Gruppo.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il dipendente/collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza della Società del Gruppo presso cui lavora, ovvero, per le Società non in possesso del Modello ex d.lgs. 231/01, l'organo amministrativo, nonché la Funzione HR, che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza. Il collaboratore è tenuto, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con il Gruppo.

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per **tutelare i beni aziendali**, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società del Gruppo.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi.

Le comunicazioni in formato elettronico (siano esse e-mail o post su social media e simili) non devono dare luogo a comportamenti lesivi dell'immagine della persona e della Società del Gruppo e di tutto il Gruppo stesso. Tali episodi, se accertati, comporteranno l'adozione di provvedimenti disciplinari (vedasi Codice Disciplinare) che, nei casi più gravi, includeranno anche il licenziamento. Si precisa che in presenza di gravi violazioni si procederà alla segnalazione alle autorità competenti, qualora si ravvisino elementi (potenziali e non) di reati o di violazione delle normative in materia di tutela dei dati e diritti della persona.

I supporti elettronici non devono essere utilizzati per visualizzare, trasmettere o archiviare comunicazioni o informazioni che:

- siano discriminanti o vessatorie;
- siano denigratorie nei confronti di singole persone o gruppi o comunque possano comportare discredito ai danni del Gruppo Angel o dei suoi dipendenti e collaboratori;
- abbiamo contenuto osceno o pornografico o possano far pensare al Gruppo Angel in questi termini; in particolare, non è ammesso ricevere, memorizzare e distribuire materiale pornografico, sia all'interno che all'esterno;
- siano diffamatorie o intimidatorie;
- rientrino nel concetto di catena di Sant'Antonio o di messaggi spam;
- riguardino dati personali che il dipendente si procura o divulga deliberatamente o sbadatamente senza il consenso del HR Business Partner di riferimento.

3.8.1 Utilizzo dei Social Media

Il Gruppo Angel pone particolare attenzione all'uso dei **Social Media** (ed e-mail) qualora i messaggi o commenti potrebbero o possono essere identificati come l'opinione del Gruppo e/o della Società del Gruppo. Pertanto, il dipendente deve essere consapevole della propria responsabilità quanto pubblica online (su Twitter, Linkedin, Facebook e simili) nella sua veste di dipendente e resta di pubblico dominio; di conseguenza, è tenuto a tutelare la propria privacy nonché la privacy e gli interessi del Gruppo e dei suoi colleghi.

Ne consegue che, il dipendente:

- quando parla di questioni aziendali, è tenuto a qualificarsi (indicando il suo nome e, se pertinente, il ruolo che riveste in azienda). Deve scrivere in prima persona ("io" e non "noi") e precisare che parla a proprio nome e non del Gruppo Angel e/o dei suoi dipendenti/colleghi. Deve essere sempre chiaro che l'opinione espressa è quella del dipendente;

- deve utilizzare una formula liberatoria (ad esempio: “Quanto pubblicato su questo sito è riconducibile esclusivamente al sottoscritto e non rappresenta necessariamente le posizioni, strategie o le opinioni del Gruppo Angel o delle sue Società”) quando pubblica su un sito o sui Social Media materiale o opinioni attinenti al lavoro che svolge o comunque riferibili al Gruppo Angel;
- è consapevole che sono applicabili anche ad egli le leggi in materia di copyright, marchi di fabbrica, fair use e informative finanziarie;
- nei messaggi, è tenuto a non fornire informazioni riservate su persone o altre informazioni proprietarie. Per pubblicare o trattare questioni private o interne al Gruppo Angel dovrà chiedere preventivo consenso scritto;
- non gli è consentito citare o fare riferimento a clienti del Gruppo Angel, a partner e fornitori senza il preventivo consenso scritto. Quando si cita un riferimento, se possibile, deve riportare il link alla fonte;
- quando utilizza i social media e si presenta come collegato al Gruppo Angel, deve farlo in modo professionale, evitando di danneggiare la reputazione del Gruppo stesso.

Quando si pubblicano tweet o commenti su attività legate al lavoro, è consentito riportare:

- dichiarazioni oggettive sui prodotti e sul loro utilizzo;
- opinioni sui nostri prodotti da cui risulti chiaramente l’autore.

Non è consentito riportare:

- opinioni riguardanti Società concorrenti o loro prodotti;
- dichiarazioni che implichino o lascino presupporre un’approvazione;
- dichiarazioni in cui si mettano a confronto le caratteristiche di prodotti delle Società del Gruppo rispetto a quelli offerti della concorrenza;
- dichiarazioni in cui vengano citate o riportate affermazioni altrui, senza il preventivo consenso scritto dell’interessato, previa verifica della citazione e della pubblicazione;
- dichiarazioni denigratorie in merito a prodotti, persone o aziende;
- dichiarazioni offensive;
- dichiarazioni che riportino informazioni sensibili sul Gruppo Angel;
- dichiarazioni commercialmente sensibili senza il preventivo, esplicito consenso. Ad esempio, potenziali acquisizioni, cessioni, aggiudicazione o mancata aggiudicazione di appalti, trattative con potenziali clienti, prodotti in via di sviluppo, dipendenti, politiche interne, trasferimenti, piani e progetti;
- dichiarazioni su nostre presentazioni, attuali o future, informazioni finanziarie e simili.

Il dipendente è consapevole che qualsiasi dichiarazione riportata sui social media è potenzialmente diffamatoria ed è soggetta alle stesse limitazioni di legge valide per gli altri mezzi di informazione.

3.9 Spese

Nello svolgimento delle proprie mansioni il dipendente o collaboratore potrebbe trovarsi nella necessità di sostenere delle spese. Le richieste di rimborso devono essere ragionevoli e devono essere presentate con tempestività unitamente ai giustificativi, come da procedura presente nelle Società o nel Gruppo.

4.

NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI

4.1 Stile di comportamento dei collaboratori

Lo stile di comportamento del Gruppo Angel nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

4.2 Coinvolgimento della clientela

Il Gruppo Angel si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi.

NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI

5.1 Scelta del fornitore

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per il Gruppo Angel, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore; sono inoltre fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

I fornitori vengono selezionati sulla base di criteri oggettivi (come qualità, consegna, prestazioni e prezzi) e del rispetto dei diritti umani e del lavoro, con particolare riferimento allo sfruttamento del lavoro minorile.

Le Società del Gruppo Angel si attendono che i fornitori si attengano a standard compatibili con il presente Codice.

5.1.1 Partner commerciali, agenti, rappresentanti, consulenti, subappaltatori.

Per il raggiungimento dei propri obiettivi, il Gruppo Angel stringe collaborazioni con partner commerciali, agenti, rappresentanti, consulenti e subappaltatori nel mondo, ed osserva nei loro confronti un trattamento analogo a quello utilizzato nei confronti dei propri diretti collaboratori. Per tale ragione, si attende comportamenti ispirati a principi etici coerenti con i propri, dalla politica in materia di anticorruzione al rispetto del lavoro.

Nella loro selezione, il Gruppo Angel effettua verifiche di due diligence – documentate – sui loro precedenti (comprese la solidità finanziaria e le segnalazioni alle banche dati) e valuta la loro competenza professionale e non i rapporti interpersonali, le origini etniche, convinzioni politiche o religiose ecc.

Tutti i soggetti succitati devono essere nominati con accordi scritti che definiscono con chiarezza e trasparenza i servizi da erogare, il compenso o provvigioni (appropriati e coerenti con l'attività), il divieto di ricorso a pratiche corruttive ed il rispetto del presente Codice Etico (dimostrando di possedere gli standard interni compatibili con esso). Per gli agenti e consulenti gli accordi devono prevedere il loro obbligo a mettere a disposizione delle Società del Gruppo Angel relazioni dettagliate sull'attività svolta per su conto durante il periodo contrattuale, e devono prevedere la possibilità di risoluzione anticipata con effetto immediato in caso di comportamento non conforme. Tutti gli accordi devono rispettare gli iter di approvazione stabiliti dalle procedure aziendali. Infine, successivamente alla firma del contratto, segue una fase di monitoraggio costante al fine di verificare la compliance ai requisiti anzidetti. Qualora il dipendente ravvisi comportamenti impropri da parte di uno dei succitati partner, è tenuto a segnalarlo nelle forme prescritte (par. 7.1 Segnalazioni delle violazioni).

In ogni caso, nell'ipotesi che il fornitore, **partner commerciale, agente, rappresentante, consulente o subappaltatore** nello svolgimento della propria attività per una o per le Società del Gruppo Angel adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente codice, le Società del Gruppo sono legittimate a prendere opportuni provvedimenti, fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

5.2 *Due Diligence*

Nell'instaurare nuovi rapporti commerciali, le Società del Gruppo Angel tengono conto della storia dei propri potenziali partner e della loro reputazione attuale, documentando, in maniera appropriata, i presupposti della collaborazione con essi. A tal proposito, viene redatto un dossier personale.

Qualora il potenziale partner non abbia mai lavorato con le Società del Gruppo Angel o altre aziende ad esse collegate o controllate, o il partner non avesse una storia commerciale consolidata, è necessario valutare se sia opportuno effettuare una verifica di due diligence.

L'iter potrà richiedere la valutazione:

- del background e storia professionale e finanziaria;
- del mercato in cui opera il potenziale partner valutando il grado di rischio in termini di reputazione e corruzione;
- delle partecipazioni commerciali, azionarie ed incarichi dirigenziali;

- dei collegamenti con funzionari pubblici ed altre figure politiche;
- della reputazione commerciale;
- del coinvolgimento in controversie;
- della presenza nelle black list internazionali.
- dell'eventuale utilizzo di lavoro minorile.

5.3 Tutela degli aspetti etici nelle forniture

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, le Società del Gruppo Angel si impegnano ad introdurre, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale (ad esempio, l'utilizzo di prodotti a basso contenuto energetico) e ambientale (ad esempio, fornitori prossimi geograficamente alle proprie sedi).

5.4 Criteri di condotta nelle relazioni con la collettività Politica ambientale

Il Gruppo Angel garantisce il perseguimento degli obiettivi coerenti con quelli strategici in materia ambientale.

Per sfruttare tutte le possibili sinergie, la definizione della politica ambientale e la sua attuazione sono gestite in modo unitario e coerente; tale gestione:

- definisce le politiche ambientali e di sviluppo industriale sostenibile;
- elabora le linee guida di attuazione della politica ambientale;
- individua gli indicatori e garantisce il monitoraggio e il controllo dell'andamento delle attività aziendali in termini di impatto ambientale;
- segue l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale e dell'Unione Europea e predispone indirizzi applicativi;
- cura i rapporti con enti, istituti e agenzie in campo ambientale; promuove, attua e coordina intese e accordi di programma con tali soggetti.

Il Gruppo Angel prevede al suo interno figure professionali di riferimento e/o strutture operative in relazione ai compiti e alle specifiche problematiche.

5.5 Strategie e strumenti della politica ambientale

La politica ambientale del Gruppo Angel trova supporto anche nella consapevolezza che l'ambiente può rappresentare un vantaggio competitivo in un mercato sempre più allargato ed esigente nel campo della qualità e dei comportamenti.

La strategia del Gruppo Angel è improntata ad un'ottica di investimenti e attività che rispondono ai principi dello sviluppo sostenibile; in particolare:

- destinare una quota significativa degli investimenti nella produzione di energia da fonti rinnovabili;
- promuovere azioni e comportamenti che considerano strategica la variabile ambiente, nell'ambito di organismi e programmi nazionali e internazionali.

Il Gruppo Angel promuove i seguenti strumenti di politica ambientale:

- accordi volontari con le istituzioni e le associazioni ambientaliste e di categoria;
- sistemi di gestione ambientale, che sono certificati secondo lo standard internazionale ISO 14001 e che puntano al miglioramento continuo delle prestazioni e dell'organizzazione ambientale;
- un sistema periodico di verifiche ispettive periodiche interne ed esterne, che assicura il controllo delle prestazioni delle varie attività industriali;
- attività di sensibilizzazione e di formazione ambientale per i collaboratori, che mirano alla divulgazione interna delle

iniziative e ad accrescere le competenze e le professionalità dei dipendenti.

5.6 Comunicazione ambientale

Annualmente, il Gruppo Angel fornisce riscontro dell'attuazione della politica ambientale e della coerenza tra obiettivi e risultati conseguiti, attraverso la pubblicazione del rapporto ambientale del Gruppo Angel. Tale rapporto illustra:

- gli eventi ambientali più significativi (ad esempio: certificazioni di sistemi di gestione ambientale);
- i principali risultati ambientali (efficienza energetica, sviluppo delle fonti rinnovabili, uso dell'acqua, riduzione delle emissioni; gestione dei rifiuti, ecc.);
- il bilancio ambientale (raccolta annuale dei dati relativi ai flussi di energia e di massa) e gli indicatori (ad esempio, analisi dei consumi di acqua, energia elettrica ecc.).

Il Gruppo Angel si impegna a consentire l'accesso alle informazioni ambientali, nel rispetto delle esigenze di riservatezza industriale.

Rapporti con le associazioni portatrici di interessi: il Gruppo Angel ritiene che il dialogo con le associazioni sia di importanza strategica per un corretto sviluppo dei propri business.

A tal fine, il Gruppo Angel è impegnato a rispondere alle osservazioni di tutte le associazioni, privati e comuni.

5.7 Antitrust e organi regolatori

Il Gruppo Angel dà piena e scrupolosa osservanza alle regole antitrust e senza negare, nascondere, manipolare o ritardare alcuna informazione richiesta dall'autorità antitrust e agli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive, e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

5.8 Regalie a clienti, fornitori e consulenti

Nei rapporti di affari con fornitori e consulenti sono vietate le dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine del Gruppo Angel e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato.

5.9 Erogazioni e sponsorizzazioni

Il Gruppo Angel potrà aderire a richieste contributi o sponsorizzazioni che interessano eventi riguardanti gli ambiti del sociale, dell'ambiente, dello sport e dell'arte che offrano garanzie di qualità e serietà.

Le donazioni e sponsorizzazioni a scopo benefico devono esser viste come contributi aperti e volontari a favore del bene pubblico, senza nessuna aspettativa di ritorno commerciale o personale.

Nelle donazioni a scopo benefico vengono applicati gli stessi standard di professionalità adottati nelle proprie collaborazioni commerciali. Le donazioni del Gruppo Angel riguardano esclusivamente organizzazioni che operano per scopi pubblici legittimi e che, a loro volta, rispondono ad elevati standard di trasparenza ed affidabilità.

Le donazioni devono essere trasparenti ed opportunamente documentate con una sintesi delle motivazioni che hanno portato a farle, informazioni sulle parti interessate (inclusa la verifica di due diligence sull'associazione), l'importo e/o la descrizione della donazione. Tutte le donazioni a scopo benefico devono essere preventivamente autorizzate.

Si precisa per quanto riguarda le erogazioni e sponsorizzazioni di cui sopra, il Gruppo Angel privilegia realizzare, ove possibile, dei progetti specifici di responsabilità in conformità alle procedure che le società del Gruppo hanno adottato.

5.10 Rapporti con la pubblica amministrazione e pubbliche istituzioni

Le relazioni delle Società del Gruppo Angel con la Pubblica Amministrazione, Istituzioni, Autorità di Vigilanza, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio debbono conformarsi all'osservanza delle disposizioni di legge e di regolamento applicabili e

non possono in alcun modo compromettere l'integrità o la reputazione del consorzio. L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsivoglia natura, con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio, sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed al personale autorizzato. In ogni caso, tali soggetti sono tenuti a conservare diligentemente tutta la documentazione relativa alle occasioni in cui il Gruppo Angel o qualsiasi Società del Gruppo stesso sia entrata in contatto con la Pubblica Amministrazione.

I destinatari sono tenuti ad astenersi:

- dall'offrire, anche per interposta persona, denaro o altra utilità, che può consistere anche in opportunità di lavoro o commerciali al funzionario pubblico coinvolto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso collegati;
- dal ricercare od instaurare illecitamente relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto.

I destinatari devono ottemperare tempestivamente ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate Istituzioni o Autorità, fornendo piena collaborazione ed evitando comportamenti ostruzionistici.

Il Gruppo Angel non può trarre vantaggi derivanti da rapporti con la Pubblica Amministrazione, organismi pubblici nazionali o internazionali, se non tramite l'aggiudicazione lecita di rapporti contrattuali, tramite provvedimenti ottenuti lecitamente, ovvero tramite erogazioni di provvidenze di qualsiasi natura conseguite debitamente, e destinate alle finalità per cui sono concesse.

È vietato alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione, organismi pubblici nazionali ed internazionali, o manipolare i dati in esso contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

È fatto divieto di assumere, alle dipendenze del Gruppo Angel ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente a trattative d'affari con una o più società del Gruppo, o ad avallare le richieste effettuate dal Gruppo Angel alla Pubblica Amministrazione.

Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa dall'ente o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

5.11 Divieto di corruzione

Il Gruppo Angel non ammette alcuna forma di corruzione (dare o ricevere tangenti, pagamenti indebiti, "bustarelle") sia per via diretta che indiretta. Rientra in quest'ambito il divieto di effettuare "pagamenti di facilitazione", piccole tangenti corrisposte al fine di agevolare iter burocratici di routine, sia nelle relazioni con funzionari pubblici (par. 5.10 Rapporti con la pubblica amministrazione e pubbliche istituzioni), sia nei rapporti con clienti e fornitori appartenenti ad aziende private.

Ci atteniamo alle leggi anticorruzione vigenti nei Paesi in cui operiamo, la cui violazione può comportare sanzioni che variano dalle pene detentive a quelle pecuniarie, per i singoli e per l'azienda. Alcune definizioni:

- si parla di corruzione quando di offrono, si fanno, si sollecitano o si accettano pagamenti, doni o favori con il fine di influenzare impropriamente i risultati commerciali. Una tangente può essere pagata in contanti, con doni in natura o altri favori, come un'offerta di lavoro per un parente della persona oggetto della tangente. Nessuna di queste pratiche è accettabile;
- si parla di "bustarelle" quando un fornitore o un altro prestatore di servizi gira parte del proprio compenso a chi conferma loro il contratto. Non consentiamo, né offriamo, né accettiamo "bustarelle" in nessuna circostanza;
- si parla di tangenti indirette quando la stessa viene corrisposta attraverso interposta persona. Ad esempio, un'azienda si avvale di un agente di commercio per ottenere un appalto e questi versa parte della provvigione a titolo di tangente. Questo tipo di pratica non è ammesso.

5.12 Pagamenti di facilitazione

Con pagamenti di facilitazione si intendono le tangenti di modesta entità, atte ad accelerare pratiche di cui si ha comunque diritto. Ad esempio, pagamenti di facilitazione corrisposti ai funzionari di dogana per accelerare lo sdoganamento di merci o quelli corrisposti a funzionari per velocizzare il rilascio di visti di viaggio.

Non è consentito effettuare questo tipo di pagamenti a meno che non sia a rischio la sicurezza personale. In tutti i casi, le richieste di pagamento di facilitazioni vanno segnalate (par. 7.1 Segnalazioni delle violazioni).

È possibile limitare il rischio attraverso un'attenta programmazione e buona comunicazione:

- accertandoci che i clienti, fornitori e funzionari siano a conoscenza della nostra politica di tolleranza zero;
- trattare con cortesia i funzionari. Così facendo gli stessi saranno portati a ricambiare;
- pianificare per tempo la propria attività al fine di non doversi trovare in una condizione di bisogno ed urgenza all'interno della quale la controparte potrebbe cogliere l'occasione per avanzare questo tipo di richiesta.

5.13 Frode

Il Gruppo Angel è contrario a qualsiasi tipo di attività fraudolenta ed a tal proposito ha previsto sistemi di controllo interni. Nei casi in cui si insinuasse il sospetto dell'esistenza di una frode, è doveroso segnalare tempestivamente l'episodio (par. 7.1 Segnalazioni delle violazioni).

5.14 Tutela della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente

Il Gruppo Angel è impegnato ad applicare tutte le misure di prevenzione e di controllo obbligatorie previste dal D.Lgs 81/2008 e s.m. i., al fine di tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro.

In particolare, in relazione ai reati colposi previsti dall'art. 25 septies del D.Lgs 231/2001, il Gruppo Angel espone di seguito i principi e criteri fondamentali in base ai quali devono essere prese le decisioni di ogni tipo e di ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali principi e criteri sono così individuati:

a) evitare i rischi;

b) valutare i rischi che non possono essere evitati;

c) combattere i rischi alla fonte;

d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;

e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;

f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori e programmare una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza. La formazione viene ripetuta per il personale neoassunto o già assunto ma assegnato a mansioni diverse, nonché in caso di incidenti o cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di nuovi macchinari che presentino nuovi rischi per la salute e la sicurezza del personale;

l) definire procedure documentate per individuare, prevenire, ridurre, eliminare o, in ultima istanza, fronteggiare potenziali rischi per la salute e la sicurezza del personale;

m) conservare tutte le registrazioni scritte degli incidenti che si verificano sul luogo di lavoro e in tutti gli alloggi e strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore.

Il Gruppo Angel valuta, inoltre, tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza.

Tali principi sono utilizzati dal Gruppo Angel per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione dei mezzi necessari.

Tutto il Gruppo Angel, sia a livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

Il Gruppo Angel è impegnato a contribuire allo sviluppo e al benessere dell'ambiente in cui opera, perseguendo costantemente la salvaguardia della salute dei dipendenti, dei collaboratori e delle comunità interessate dalle attività del Gruppo.

La gestione operativa delle attività dovrà fare riferimento, nel rispetto della normativa vigente in tema di prevenzione ambientale, ai più avanzati criteri di salvaguardia dell'ambiente, al fine di ridurne il relativo impatto ambientale.

6. IL CODICE ETICO E LA SUA MODALITÀ DI ATTUAZIONE: ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Attribuzioni e caratteristiche

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico, di cui ogni società del Gruppo si è dotata, è affidato all'Organismo di Vigilanza di ogni rispettiva società del Gruppo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ovvero, per le Società non in possesso del Modello ex d.lgs. 231/01, all'organo amministrativo nonché alla Funzione HR.

L'Organismo di Vigilanza opera con imparzialità, autorità, continuità, professionalità, autonomia e a tal fine: è libero di accedere a tutte le fonti di informazione; ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati; suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice Etico e dei protocolli interni, anche sulla base delle segnalazioni fornite dai dipendenti; può effettuare controlli, anche periodici, sul funzionamento e l'osservanza del Modello; è dotato di adeguata disponibilità di risorse umane e materiali che gli consentono di operare in modo rapido ed efficiente.

L'Organismo di Vigilanza opera, inoltre, con ampia discrezionalità e con il completo appoggio dei vertici medesimi, con i quali collabora in assoluta indipendenza.

6.2 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di garantire l'effettività del Codice Etico, le Società del Gruppo Angel — nel rispetto della privacy e dei diritti individuali – predispongono canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno delle Società possano riferire liberamente, direttamente ed in maniera riservata, all'organo amministrativo, alla funzione HR ovvero, per le Società in possesso del Modello ex d.lgs. 231/01, all'Organismo di Vigilanza. A tale ente compete la verifica puntuale ed attenta delle notizie trasmesse, al fine di sottoporre la fattispecie in essere alla funzione aziendale competente per l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

IL CODICE ETICO E LA SUA MODALITÀ DI ATTUAZIONE: VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO — SISTEMA SANZIONATORIO

7.1 Segnalazioni delle violazioni

Con riferimento alla notizia di avvenuta, tentata o richiesta violazione di leggi e delle norme contenute nel Codice Etico e nei protocolli annessi, sarà cura delle Società del Gruppo garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato alla funzione o allorgano competente, la violazione sul Codice Etico. Peraltro, a seguito della segnalazione, l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche, eventuali azioni di segnalazione e/o denuncia se e come previste da applicabili normative nonché adeguate misure sanzionatorie per quanto di sua competenza e spettanza.

7.2 Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra le società del Gruppo Angel ed i rispettivi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari. Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla società del Gruppo incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con le Società del Gruppo: a tal fine il Gruppo Angel provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione. Il Gruppo Angel a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico e dai protocolli annessi.