

POLITICA AZIENDALE

PER IL RISPETTO DEI PRINCIPI ETICI E PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, DEI CONFLITTI DI INTERESSI E DI ALTRI ILLECITI DI GOVERNO SOCIETARIO (All. III – MGI)

Codice
M PAC

Pag. 1
di 3

TECTA SRL opera al fine di evitare situazioni ove sia i soggetti apicali sia i partners siano, o possano apparire, in conflitto con i propri interessi, rispetto agli obblighi contrattuali o fiduciari legati alla loro posizione, così come anche previsto dal Codice Etico Aziendale (3.7 Conflitti di interesse).

La lotta alla corruzione è compito di ogni destinatario del Codice Etico e del Modello Organizzativo non solo al fine di evitare qualsiasi atto illecito o reato, ma anche al fine di garantire la massima qualità e il giusto compenso per i servizi e i beni erogati e/o richiesti. Per questo motivo i rapporti della Società con clienti, fornitori, Istituzioni Pubbliche e ogni Pubblica Amministrazione sono improntati ai principi di correttezza, trasparenza e collaborazione. Viene rifiutato qualsiasi comportamento che possa ricondursi a una natura collusiva o idonea a pregiudicare i principi espressi nel Codice Etico Aziendale.

I seguenti principi – già enunciati anche nel modello organizzativo aziendale – si applicano sia ai dipendenti e agli organi societari di **TECTA SRL** – in via diretta – che ai collaboratori esterni e dipendenti di società clienti o fornitori ("Partners").

In via generale, è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato, mentre sono altresì proibite le violazioni ai principi generali qui enunciati ("Politica Anticorruzione") e a quanto disposto dal Codice Etico. In particolare:

Erogazione vantaggi monetari e in natura. È vietato accordare vantaggi di qualsiasi natura (denaro, promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera, Partners, o di loro prossimi congiunti, rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale o che possa comunque influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda.

Omaggi. È vietato distribuire omaggi e compiere atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di pubblici ufficiali e pubblici dipendenti, incaricati di pubblico servizio e dipendenti di Partners, se non nei limiti di un modico valore e comunque tale da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretato, da un osservatore imparziale, come finalizzato ad acquisire vantaggi in modo improprio.

Accettazione vantaggi monetari e in natura. È vietato ricevere danaro, doni o qualsiasi altra utilità o accettarne la promessa, da chiunque intenda entrare in rapporto con la Società e voglia conseguire indebitamente un trattamento più favorevole di quello dovuto.

Assunzioni. La Società non può assumere i dipendenti della pubblica amministrazione, dello Stato o delle Comunità europee, di ogni qualifica o livello, il loro coniuge e i di lui parenti, ovvero i loro ascendenti, discendenti, fratelli, sorelle, zii, nipoti, ovvero ex impiegati, nei tre anni successivi al compimento di un atto di competenza di uno dei predetti soggetti da cui sia derivato un vantaggio per la Società, qualora ciò sia diretto all'ottenimento di un ingiusto profitto per la stessa.

Incentivi commerciali. Qualsiasi incentivo commerciale deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato nel Paese di riferimento, non deve eccedere i limiti di valore consentiti e deve essere stato approvato in conformità a quanto stabilito dalle regole interne. Il riconoscimento di qualsiasi commissione, sconto, credito, e abbuono deve essere accordato in conformità con la normativa vigente e concesso ufficialmente ad entità societarie, dietro presentazione della documentazione di supporto. È vietato promettere o erogare benefits o altri analoghi incentivi commisurati al conseguimento di obiettivi basati su target di performance palesemente immotivati ed irraggiungibili.

POLITICA AZIENDALE**PER IL RISPETTO DEI PRINCIPI ETICI E PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, DEI CONFLITTI DI INTERESSI E DI ALTRI ILLECITI DI GOVERNO SOCIETARIO (All. III – MGI)**Codice
M PACPag. 2
di 3

Prestazioni. È vietato effettuare prestazioni in favore dei Collaboratori Esterni e dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi, nonché riconoscere compensi in favore dei medesimi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale.

Uso contante. Nessun pagamento oltre euro 1.000 può essere effettuato in contanti sia in Italia (ove è limite legale) sia all'Estero.

Documentazione. Ogni documento, rappresentativo di un fatto accaduto e/o di una valutazione operata nell'ambito di operazioni che rientrino nelle aree sensibili ai fini della Politica anti- corruzione, deve essere sottoscritto da o riconducibile a chi lo ha formato. Ogni documento deve essere conforme alla normativa vigente.

TECTA SRL inoltre rispetta i seguenti principi etici e diritti umani:

Lavoro Infantile: È vietato l'impiego di lavoratori in età scolare (scuola dell'obbligo), e in ogni caso di età inferiore ai 16 anni. Inoltre è vietato per i lavoratori tra il 16° anno ed il 18° anno sia lo straordinario che il lavoro notturno

Lavoro Obbligato: È vietato ottenere una prestazione lavorativa sotto minaccia di qualsiasi natura

Salute e Sicurezza: È necessario garantire la formazione del personale per la sicurezza e la prevenzione degli infortuni.

Libertà di associazione e diritto di contrattazione collettiva: È garantito il diritto alla libertà d'associazione, d'iscrizione a un sindacato, senza nessuna discriminazione per i rappresentanti e gli iscritti al sindacato.

Discriminazione: È vietato favorire o penalizzare professionalmente un lavoratore per razza, sesso, orientamento sessuale, ceto sociale, nazionalità, fede religiosa, invalidità, appartenenza sindacale o politica.

Pratiche Disciplinari: È vietata qualsiasi forma di punizione corporale, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

Orario di Lavoro: È garantito il rispetto degli orari di lavoro ordinario e straordinario e dei turni di riposo secondo gli accordi contenuti nei CCNL.

Retribuzione: È garantito il rispetto degli accordi salariali previsti dai CCNL, con pagamento degli straordinari in busta paga e versamento dei contributi previdenziali.

A tale fine costituiscono impegni formali:

- a) conformarsi a tutte le Normative e Leggi vigenti nazionali ed internazionali incluse le convenzioni ILO, nonché agli altri requisiti ai quali l'Organizzazione aderisce, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni relativamente alla sicurezza sul posto di lavoro ed il D.Lgs. 196/03 in materia di riservatezza e trattamento dati personali, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- b) riesaminare regolarmente la propria politica al fine di un miglioramento continuo, prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione, nei requisiti del proprio codice di condotta, e ogni altro requisito aziendale;
- c) provvedere affinché la propria politica sia efficacemente documentata, applicata, mantenuta attiva, comunicata, e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi l'alta direzione, i dirigenti, i manager, i responsabili e l'organico operativo, sia esso direttamente assunto dall'azienda, abbia un contratto con, o in altro modo rappresenti l'azienda;

POLITICA AZIENDALE**PER IL RISPETTO DEI PRINCIPI ETICI E PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, DEI CONFLITTI DI INTERESSI E DI ALTRI ILLECITI DI GOVERNO SOCIETARIO (All. III – MGI)**Codice
M PACPag. 3
di 3

- d) rendere la propria politica pubblicamente disponibile, in forma e modo accessibili ed efficaci, alle parti interessate, su richiesta;
- e) garantire il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e che una parte del reddito rimanga comunque a disposizione; garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti; garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente per i lavoratori;
- f) favorire la segnalazione di qualsivoglia tipologia di reclamo da parte degli stakeholder relativo a elementi non rispettati dello standard e della politica garantendo di deve applicare azioni disciplinari, licenziare o in alcun modo discriminare il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro;

TECTA SRL monitora e gestisce il rischio di atti di corruzione, conflitto di interessi e altri illeciti di governo societario definendo la propria politica per la prevenzione della corruzione, dei conflitti di interessi e di altri illeciti di governo societario e prevedendo l'istituzione di una procedura e di attività formative e informative.

BASE NORMATIVA

Con il presente documento la società **TECTA SRL** (nel seguito, la Società) adegua il proprio sistema di controllo, monitoraggio e verifica sulla base delle fonti internazionali in tema di corruzione tra privati (Convenzione penale di Strasburgo sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 27.01.1999; Convenzione ONU di Merida sulla corruzione del 31.10.2003 - ratificata dallo Stato Italiano con legge n. 116/2009; decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio d'Europa).

Vengono estesi i presidi che a livello internazionale erano stati previsti dalla "Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione", adottata il 26 maggio 1997 sulla base dell'art. K3 (ora 31) del Trattato sull'Unione europea e che rafforzava la cooperazione tra gli Stati europei in materia di lotta ai crimini finanziari, estendendo la repressione alla corruzione attiva e passiva ai funzionari della Comunità e di altri Stati membri, ma esclusivamente sul versante della corruzione di funzionari stranieri pubblici e sanzioni per tale attività.

Il presente documento pertanto non solo adegua il modello organizzativo al disposto del comma LIX dell'art. 1 legge 190/2012, ma mira a proteggere il patrimonio, le persone e gli obiettivi aziendali mediante un approccio più ampio:

- fornisce indicazioni atte a individuare il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di illegalità e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- non disciplina protocolli di legalità o di integrità, ma ne indica le regole di attuazione e di controllo;
- invita ad adeguare ogni condotta o procedura attuata dai dipendenti;
- riconosce il piano di prevenzione della corruzione come imprescindibile atto programmatico.

Data

14.01.2025

La Direzione

Giovanni Tommasi