

Codice Etico



esprinet
GROUP

Aggiornato al 30 luglio 2026



A	PREMESSA E PRINCIPI GENERALI	
1	Ambito d'applicazione del Codice Etico e destinatari	4
2	Vision del Gruppo	4
3	Mission del Gruppo	4
4	Valori del Gruppo	5
B	NORME DI COMPORTAMENTO	
5	Principi di gestione aziendale	7
	5.1 Gestione dell'operatività	7
	5.2 Esecuzione di compiti e contratti	7
	5.3 Amministrazione e contabilità	7
	5.4 Informazione – Riservatezza e cybersecurity	7
	5.5 Informazioni riservate	8
	5.6 Conflitto di interesse	8
	5.7 Beni aziendali	8
	5.8 Rapporti con Autorità di vigilanza e Organi di Controllo	8
	5.9 Capitale sociale	8
	5.10 Verifica dei flussi finanziari	9
	5.11 Utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale	9
6	Principi nella relazione con gli stakeholder	10
	6.1 Onestà ed integrità nei rapporti	10
	6.2 Competizione leale	10
	6.3 Sanzioni economiche e controlli sul commercio	10
	6.4 Tutela e valorizzazione delle persone	10
	6.5 Rapporti con Clienti e Fornitori	12
	6.6 Sostenibilità e Tutela Ambientale	12
	6.7 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni	13
	6.8 Regalie, omaggi e benefici	14
7	Controllo, sanzioni e gestione delle segnalazioni Whistleblowing	14
8	Approvazione del Codice e modifiche	15

A. Premessa e Principi Generali



1. Ambito d'applicazione del Codice Etico e destinatari

Il Codice Etico trova applicazione in relazione a tutte le attività svolte da o in nome e per conto di Esprinet S.p.A. e delle sue società controllate (di seguito anche il **"Gruppo"** o **"Società del Gruppo"**).

Il Codice Etico:

- stabilisce le linee di condotta e regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che il Gruppo assume espressamente con i propri stakeholder (portatori d'interesse);
- definisce i criteri etici adottati per un corretto equilibrio tra aspettative e interessi dei vari stakeholder;
- contiene principi e linee guida di comportamento su eventuali aree a rischio etico.

Per tale ragione i Consigli di Amministrazione di Esprinet S.p.A. e delle società controllate hanno adottato e più volte aggiornato il presente Codice Etico, la cui osservanza da parte dei Destinatari risulta di fondamentale importanza per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo, fattori che costituiscono patrimonio irrinunciabile per il successo dello stesso.

Il Codice rappresenta i valori e le norme comportamentali cui devono attenersi il Gruppo e i Destinatari di seguito indicati.

Il Gruppo si impegna a promuovere la diffusione e il rispetto dei principi contenuti nel presente Codice, conformandosi alle regole comportamentali in esso definite.

Il Codice Etico ha lo scopo di indirizzare i comportamenti e le operazioni del Gruppo sia nei rapporti interni, sia nei rapporti con i soggetti esterni, ponendo al centro dell'attenzione il pieno rispetto delle normative vigenti in tutti i Paesi in cui opera, oltre all'osservanza delle procedure interne.

Le prescrizioni del Codice – e le relative sanzioni in caso di inosservanza – si applicano a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o occasionalmente, operano con il Gruppo.

In particolare i Destinatari del Codice sono:

- tutti i dipendenti e tutti i collaboratori, anche occasionali, delle Società del Gruppo;
- gli Amministratori, i membri del Collegio Sindacale, i procuratori e i mandatar;
- i professionisti che (in forma individuale o quali componenti di un'Associazione professionale) erogano prestazioni nell'interesse delle Società del Gruppo, senza alcuna eccezione;
- i consulenti, gli agenti.

Tutti i soggetti indicati nel paragrafo saranno complessivamente definiti, nel prosieguo, **"Destinatari"** o, singolarmente, **"Destinatario"**.

È dovere di tutti i Destinatari conoscere il contenuto del presente Codice, comprenderne il significato ed eventualmente attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine allo stesso e segnalare eventuali carenze.

Ogni Destinatario deve essere a conoscenza e rispettare le Leggi in tutti i contesti in cui opera, non esitando, in caso di dubbio, a rivolgersi all'Organismo di Vigilanza (**OdV**) (cfr ultimo paragrafo del presente Codice) per ricevere chiarimenti e indicazioni.

Il Gruppo si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei suoi Destinatari, a recepire il loro contributo nella definizione dei suoi contenuti e a predisporre strumenti idonei ad assicurare la piena ed effettiva applicazione del Codice stesso.

Questo Codice costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, **"Modello"**) delle Società del Gruppo. Ogni comportamento contrario alla lettera e allo spirito del Codice Etico verrà sanzionato in conformità con quanto previsto dal Codice stesso.

I Destinatari, come di seguito indicati, nel rispettare il Modello contribuiscono alla tutela dell'immagine e buona reputazione del Gruppo.

2. Vision del Gruppo

Esprinet vuole semplificare la vita a persone e organizzazioni.

Il Gruppo si impegna ad ampliare e facilitare la distribuzione e la fruizione della tecnologia perché crede che essa arricchisca la quotidianità di ognuno.

3. Mission del Gruppo

Essere il punto di contatto chiave tra produttori, rivenditori e fruitori di tecnologia.

La volontà del Gruppo è quella di creare valore per loro, per gli azionisti e per i dipendenti attraverso una costante strategia di crescita condivisa e basata su un modello di distribuzione innovativo, per:

- favorire la fruizione allargata di ogni tecnologia con una distribuzione efficiente su tutti i canali di contatto con consumatori e organizzazioni;
- sviluppare strumenti operativi e finanziari efficaci e innovativi per affrontare l'evoluzione dei mercati;
- essere punto di riferimento nel mercato della tecnologia grazie alle migliori competenze professionali.



4. Valori del Gruppo

BE ACCOUNTABLE

Affidabilità (*Reliability*)

Siamo l'azienda di cui ci si può fidare. Manteniamo le nostre promesse. Lealtà, integrità, trasparenza sono le basi su cui vogliamo costruire la nostra credibilità ed il nostro successo.

BE EMPOWERED

Ricerca dell'eccellenza (*Quest of excellence*)

Diamo forza a un progetto futuro. Ci impegniamo a diventare ogni giorno più grandi e più competenti per essere pronti a vincere le sfide di mercati in continuo cambiamento. Vogliamo essere imprenditori al servizio del miglior progetto d'impresa.

BE RESPONSIVE

Orientamento al cliente (*Customer centricity*)

Diamo ascolto al mondo di cui siamo parte. Vogliamo costruire il percorso perfetto che risponda ad ogni esigenza, per questo ci mettiamo in gioco insieme ai nostri clienti per dar vita a risultati vincenti.

BE TOGETHER

Collaborazione (*Teamwork*)

Sappiamo che insieme è meglio per questo scendiamo tutti in campo. Crediamo nel lavoro di squadra, nel pensiero collettivo, nel valore della differenza e nella relazione tra capacità, aspirazioni e competenze diverse.

BE DARING

Coraggio (*Bravery*)

Navighiamo in mare aperto per scoprire nuovi orizzonti. Sappiamo che agire vuol dire anche correre il rischio di commettere degli errori, nella consapevolezza che possono trasformarsi in opportunità.

BE SURPRISING

Creatività (*Creativity*)

Diamo forza all'innovazione. Vogliamo creare soluzioni sempre più originali e sorprendenti in una ricerca continua di nuovi modi di pensare e agire.

BE CARING

Responsabilità (*Responsibility*)

Crediamo che le tecnologie siano un bene comune. Contribuiamo ogni giorno a renderle sempre più disponibili a tutti per offrire ad ognuno la possibilità di conoscere, partecipare, condividere, vivere esperienze di valore.

BE INCLUSIVE

Ascolto (*Listening*)

Siamo tutti diversi ma creiamo un'unica realtà. Crediamo nella valorizzazione della persona. Siamo sempre in ascolto dei bisogni, delle opinioni e delle necessità che possono contribuire a renderci una realtà migliore.



B. Norme di comportamento



5. PRINCIPI DI GESTIONE AZIENDALE

5.1. Gestione dell'operatività

- Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni ed operazioni delle Società del Gruppo devono avere adeguata registrazione, al fine di rendere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.
- Per ogni registrazione è disposto un adeguato supporto di tracciabilità al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

5.2 Esecuzione di compiti e contratti

- I Destinatari eseguono i propri compiti e mansioni con diligenza, accuratezza, efficienza e professionalità, ispirandosi al rispetto della Legge ed all'applicazione dei Principi Generali del Codice Etico ed alle disposizioni del Modello. Devono dunque usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e dall'interesse del Gruppo ed osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dallo stesso.
- Tutte le attività aziendali devono avere una registrazione ed un supporto documentale adeguato e conforme alla Legge, ai Regolamentari ed alle Procedure del Modello, così da consentire la verifica del processo decisionale, autorizzativo e di svolgimento, nonché la tracciabilità delle singole azioni e/o fasi di ciclo operativo.

5.3 Amministrazione e contabilità

- Il Gruppo rispetta le Leggi e le regolamentazioni in relazione alla redazione dei bilanci annuali e infrannuali nonché di ogni tipo di documentazione assimilabile richiesta dalla normativa in vigore.
- La Contabilità di Esprinet S.p.A. e delle Società del Gruppo è impostata in conformità alle norme di legge e ai Principi Contabili locali e/o internazionali.
- Tutti i Bilanci Annuali nonché le relazioni periodiche per le quali sussista l'obbligo, sono soggetti a revisione da parte della società di revisione incaricata.
- Le informazioni e i dati societari forniti a terzi e le rilevazioni contabili dei fatti di gestione devono garantire la trasparenza, l'accuratezza e la completezza.
- Il rispetto di tale principio è assicurato anche nei rapporti con i soggetti pubblici deputati alla riscossione delle imposte, assicurando sempre la completezza e correttezza dei dati forniti per il relativo calcolo.
- I dipendenti del Gruppo sono tenuti a garantire la massima collaborazione affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente all'interno del sistema di rilevazione contabile aziendale.
- Per ciascuna transazione deve essere conservata una adeguata docu-

mentazione di supporto che garantisca l'individuazione della appropriata autorizzazione e della motivazione economica sottostante la transazione.

- La documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile ed archiviata secondo opportuni criteri che ne consentano una facile consultazione sia da parte degli organi interni preposti al controllo che da parte di Enti ed Istituzioni esterni adeguatamente autorizzati.
- Tutti i Destinatari del presente Codice che vengano a conoscenza di omissioni, manomissioni, falsificazioni o trascuratezze in registrazioni o scritture contabili o nella documentazione di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore e/o all'Organismo di Vigilanza.

5.4 Informazione – Riservatezza e cybersecurity

- Il Gruppo tutela la riservatezza delle informazioni e dei dati in proprio possesso, operando nel rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti in materia.
- La comunicazione di informazioni a qualsiasi titolo, sia all'interno che all'esterno del Gruppo, deve avvenire nel rispetto delle Leggi, dei Regolamenti e delle Procedure vigenti, nonché in ossequio ai principi di trasparenza e correttezza.
- Le informazioni devono essere chiare, complete, veritiere e non fuorvianti, tali da consentire ai destinatari delle medesime l'assunzione di decisioni consapevoli.
- È ribadito il rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalle disposizioni normative in materia di tutela della privacy. I dati personali di cui il Gruppo dispone, compresi quelli dei clienti, sono trattati secondo i principi di trasparenza, correttezza e liceità e minimizzazione.
- Il Gruppo individua ed indica ai Destinatari i canali, le forme ed i Responsabili per le azioni di comunicazione da e con i soggetti terzi ed il mercato, istituendo opportune procedure per la comunicazione di informazioni cosiddette "Price Sensitive".
- I Destinatari sono chiamati ad attenersi, per le attività di comunicazione anche non "Price Sensitive" indirizzate a soggetti terzi rispetto al Gruppo, ai canali ed alle forme individuate dal Gruppo ovvero ad informare i Responsabili di Funzione delle proprie attività di relazione e comunicazione.
- Il Gruppo promuove la sicurezza dei sistemi informatici, mediante l'adozione di policy, procedure, istruzioni, misure tecniche e l'organizzazione di attività di formazione sulla sicurezza dei sistemi e delle informazioni;
- Il Gruppo richiede ad ogni dipendente di contribuire alla protezione delle informazioni e dei sistemi informatici:
 - rispettando le policy, le procedure e le istruzioni di Group Technology, nonché quelle sulla sicurezza dei pagamenti e delle carte di credito;
 - partecipando alla formazione in materia di cybersecurity;
 - prestando attenzione a eventuali tentativi di phishing, frodi o comunicazioni sospette;
 - segnalando immediatamente qualsiasi incidente o sospetto incidente relativo alla sicurezza informatica a Group Technology.



5.5 Informazioni riservate

- Esprinet S.p.A. istituisce e alimenta gli elenchi delle persone che, in ragione del proprio ruolo, hanno accesso, su base permanente o temporanea, a informazioni privilegiate, intese come le informazioni di contenuto determinato, di cui il pubblico non dispone, concernenti strumenti finanziari o emittenti di strumenti finanziari, che, se rese pubbliche, ne influenzerebbero sensibilmente il prezzo.
- Tali persone vengono informate della loro iscrizione in queste liste di insiders e delle conseguenti restrizioni relative alla possibilità di negoziazione delle azioni di Esprinet S.p.A.
- Ogni Destinatario è tenuto a:
 - utilizzare le informazioni riservate esclusivamente per scopi connessi all'esercizio delle proprie funzioni, mansioni o incarichi e non diffonderle o farne uso improprio in modo da recare pregiudizio alla Società o al Gruppo;
 - astenersi dal divulgare notizie false, esagerate o tendenziose, o porre in essere operazioni simulate idonee a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari o l'apparenza di un mercato attivo dei medesimi;
 - astenersi dal comunicare illecitamente a terzi informazioni privilegiate, nonché dal raccomandare o indurre altri al compimento di operazioni su strumenti finanziari sulla base di tali informazioni;
 - astenersi dal compiere operazioni di insider trading, ossia dall'acquistare, vendere o compiere altre operazioni, anche per interposta persona, su strumenti finanziari avvalendosi di informazioni privilegiate;
 - non comunicare illecitamente informazioni privilegiate a terzi, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio;
 - non negoziare strumenti finanziari di Esprinet S.p.A. in violazione delle restrizioni per gli insider previste dal Gruppo.
- In caso di dubbio è necessario attenersi a quanto definito dalla procedura aziendale esistente in materia di "Informazioni Price Sensitive" ed "Internal Dealing".

5.6 Conflitto di interesse

- I membri degli organi statutari, i dipendenti e collaboratori non possono trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con le Società del Gruppo.
- Qualora un Destinatario venga a trovarsi, sia direttamente che indirettamente (vale a dire tramite prossimi congiunti), in situazione di conflitto anche solo potenziale con gli interessi del Gruppo, è tenuto ad informare di ciò il proprio superiore gerarchico e/o il proprio Referente, al quale è demandata la responsabilità di valutare – in proprio o con il coinvolgimento degli Organi preposti e/o identificati dalla Norma - l'effettiva sussistenza di un conflitto e l'adozione degli opportuni provvedimenti.
- Per le operazioni con le parti correlate e l' "Internal Dealing", il Gruppo ha emanato una specifica procedura, cui si rimanda per gli approfondimenti.

5.7 Beni aziendali

- Ciascun Destinatario è tenuto a tutelare ed utilizzare con diligenza i beni e le attrezzature aziendali messi a sua disposizione per l'espletamento di compiti e mansioni, evitandone un uso improprio che possa danneggiare

i medesimi o ridurne l'efficienza, ovvero utilizzando gli stessi a fini personali.

- Per quanto riguarda in particolare i sistemi informatici (hardware / software) e di comunicazione (telefoni / telefax / collegamenti internet ecc.), l'utilizzo deve avvenire rispettando le procedure di sicurezza e le norme/regolamenti in essere presso l'Azienda.

5.8 Rapporti con Autorità di vigilanza e Organi di Controllo

- Il Gruppo rifiuta qualsiasi tipologia di comportamento che possa ricondursi a una natura collusiva dell'attività di Autorità di Vigilanza e Organi di Controllo o idonea a pregiudicarne o a ostacolarne l'operato.
- Ai Destinatari:
 - È fatto espresso divieto di impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione attraverso l'occultamento di documenti od altri idonei artifici. È fatto altresì divieto di esporre alle autorità pubbliche di vigilanza, nelle comunicazioni previste in base alla Legge e al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria delle Società appartenenti al Gruppo, ovvero di occultare con altri mezzi fraudolenti fatti che avrebbero dovuto comunicare. Tale principio va osservato anche in relazione ad informazioni relative a beni posseduti o amministrati dalle Società del Gruppo per conto di terzi.
 - È fatto divieto di ostacolare, in qualsiasi forma, consapevolmente, le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.
 - È fatto divieto di compiere illecite operazioni sulle azioni o quote sociali delle Società del Gruppo e di compiere operazioni in pregiudizio dei creditori.
 - È fatto infine divieto, nel caso di attività di vigilanza in materia sicurezza e igiene del lavoro e ambiente, di porre in essere condotte che impediscano, intralcino o eludano il controllo delle Autorità di Vigilanza.

5.9 Capitale sociale

- È vietato effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di Legge a tutela dei creditori.
- È vietato formare od aumentare fittiziamente il capitale delle Società del Gruppo, mediante attribuzione di azioni o quote per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio delle Società del Gruppo in caso di trasformazione.
- È fatto divieto di porre in essere una condotta simulata o fraudolenta finalizzata a determinare la maggioranza in assemblea allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.
- Inoltre, è vietato, anche mediante condotte dissimulate, restituire i conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale.
- È vietato ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili.



5.10 Verifica dei flussi finanziari

- Il Gruppo in linea con i suoi valori di trasparenza e lealtà, si impegna a prevenire operazioni economiche non trasparenti o poco chiare. A tal fine:
 - opera nel rispetto della normativa antiriciclaggio;
 - rifiuta implicazioni in operazioni che potrebbero potenzialmente favorire il riciclaggio del denaro;
 - richiede preventivamente informazioni su clienti e fornitori per verificarne la reputazione e la rispettabilità;
 - conduce affari unicamente con clienti, fornitori e partner di cui sia in grado di verificare la reputazione e l'affidabilità e con un'attività commerciale legittima;
 - privilegia l'utilizzo di sistemi di pagamento tracciabili per favorire la trasparenza delle transazioni.
- Le Società del Gruppo ed i loro dipendenti non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare l'acquisto, la ricezione, l'occultamento, il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento), l'autoriciclaggio o comunque l'impiego in attività economiche o finanziarie di denaro, beni o altre utilità provenienti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.
- Le Società del Gruppo ed i loro dipendenti devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie e reputazionali) su controparti commerciali e fornitori, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.
- Nei rapporti con controparti commerciali e fornitori le Società del Gruppo ed i loro dipendenti devono rispettare le procedure aziendali e deve essere garantita la trasparenza e tracciabilità delle operazioni.
- Le Società del Gruppo ed i loro dipendenti devono sempre ottemperare all'applicazione delle leggi antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione competente.
- È vietato falsificare, mettere in circolazione (accettando, acquistando e/o vendendo) banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata nell'interesse e/o vantaggio di Esprinet S.p.A. e delle sue controllate.
- Chiunque riceve in pagamento banconote o monete o carte di pubblico credito false o rubate, per rapporti imputabili alle Società del Gruppo, ha l'obbligo di informare i propri superiori, affinché provvedano alle opportune denunce.
- Inoltre le Società del Gruppo ed i loro dipendenti non devono mai essere coinvolti nell'acquisto o ricezione di merce oggetto di contraffazione.
- Il Gruppo inoltre è attivamente impegnato, attraverso le attività di controllo preventivo, nella repressione del finanziamento del terrorismo.

5.11 Utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale

- Il Gruppo promuove l'uso responsabile delle soluzioni di Intelligenza Artificiale (AI), quali strumenti al servizio delle persone, che devono essere utilizzati nel rispetto della normativa vigenti in materia, nonché della sicurezza, dei diritti dei lavoratori e dei diritti umani fondamentali, della riservatezza dei dati personali e del diritto d'autore.
- Per tale ragione, il Gruppo definisce le regole per un utilizzo corretto, trasparente e responsabile dell'AI, prevedendo in capo ai Destinatari, tra gli altri, gli obblighi di:
 - utilizzare e sviluppare sistemi di AI conformi alle norme in materia di Intelligenza Artificiale via via vigenti;
 - informare in modo chiaro, trasparente e comprensibile e completo il destinatario della prestazione resa dalla Società circa l'utilizzo dell'AI nel corso dell'attività da svolgere;
 - utilizzare gli strumenti di AI, esclusivamente, come ausilio specialistico di supporto per le attività da svolgere, nel rispetto dell'autonomia personale e della responsabilizzazione degli utilizzatori;
 - proteggere i dati personali trattati mediante sistemi e modelli di AI e rispettare la normativa sul diritto d'autore;
 - sviluppare e utilizzare sistemi di AI nel rispetto dei principi di non discriminazione e uguaglianza sostanziale e parità di accesso.
- Il Gruppo prevede, in particolare per i propri dipendenti, il divieto di:
 - utilizzare sistemi di AI diversi da quelli previamente autorizzati dal Gruppo e da ciascuna sua Società;
 - inserire nei sistemi di AI non autorizzati dal Gruppo/da una sua Società, informazioni confidenziali o riservate;
 - utilizzare l'output di un sistema di AI quale unica fonte, senza alcuna verifica di attendibilità;
 - utilizzare i sistemi di AI messi a disposizione a livello aziendale per finalità diverse da quelle lavorative ovvero finalità illecite;
 - utilizzare nei sistemi di AI dati personali, immagini, audio e video senza il consenso del soggetto interessato o senza idonea base giuridica;
 - utilizzare strumenti di AI in modo che gli stessi possano generare discriminazioni di qualsiasi tipo basate su razza o origine etnica, orientamento sessuale, stato di salute, disabilità, età, religione o qualsiasi altra caratteristica personale;
 - utilizzare strumenti di AI per creare, generare o diffondere materiale falso, ingannevole o manipolato, compresi testi, immagini o video, che possano indurre in errore o alterare la veridicità delle informazioni o compromettere la reputazione del Gruppo e delle sue Società.



6. PRINCIPI NELLA RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER

6.1 Onestà ed integrità nei rapporti

- La conduzione delle relazioni di ogni ordine e grado deve avvenire secondo trasparenza, correttezza, onestà, integrità e lealtà.
- Le relazioni, di ogni ordine e livello, prescindono da ogni discriminazione ascrivibile ad età, sesso, razza, nazionalità, condizioni personali e sociali, religione, convinzione politica, appartenenza ad organizzazioni e/o associazioni non in contrasto con la Legge vigente.

6.2 Competizione leale

- Il Gruppo condivide ed intende tutelare il valore della leale concorrenza, rifiutando comportamenti contrari a questo principio, siano essi collusivi, predatori e/o di abuso di posizione dominante.
- Una leale competizione sul mercato è intesa dal Gruppo quale realizzazione di servizi ed offerta di prodotti di qualità, che rispondano alle esigenze dei clienti e siano conformi agli impegni contrattuali.

6.3 Sanzioni economiche e controlli sul commercio

- Il Gruppo si impegna ad operare nel pieno rispetto delle normative applicabili in materia di sanzioni economiche e controllo del commercio internazionale. Le sanzioni economiche sono misure adottate da Stati o da organizzazioni internazionali (come l'ONU o l'UE) che prevedono restrizioni o divieti di intrattenere rapporti economici, commerciali o finanziari con determinati Paesi, aziende o persone. I controlli sul commercio regolano invece l'importazione, l'esportazione e il trasferimento di determinati beni, tecnologie, servizi e know-how, specialmente se ritenuti sensibili o a duplice uso (civile e militare), per garantire il rispetto degli obblighi internazionali.
- Pertanto, il Gruppo obbliga i Destinatari a:
 - rispettare le leggi in vigore in materia di sanzioni economiche e di controllo sulle esportazioni e non eluderne l'esecuzione;
 - adottare e conformarsi alle procedure di due diligence di terze parti e prodotti;
 - interrompere immediatamente qualsiasi operazione se la due diligence rivela che essa è vietata secondo il regime di sanzioni applicabile o è soggetta a restrizioni e non è autorizzata;
 - non intrattenere relazioni commerciali con Paesi sanzionati o "Paesi a rischio elusione", con soggetti inseriti nelle liste sanzionatorie o soggetti controllati da persone o enti sanzionati o di prodotti "dual use" o di "tecnologia avanzata" senza le necessarie autorizzazioni.

6.4 Tutela e valorizzazione delle persone

RISPETTO PER LA DIGNITÀ PERSONALE E PER I DIRITTI UMANI

- Il Gruppo e tutte le sue Società sono impegnate nel rispetto della persona e della sua dignità personale, nonché nella tutela dei diritti umani e di quelli dei lavoratori.
- Il Gruppo conferma l'adesione ai principi dell'UN Global Compact, riaffermando l'impegno verso diritti umani, lavoro, ambiente e integrità.
- Le persone sono considerate valore primario per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo e al centro della propria strategia di sviluppo, in virtù del contributo professionale apportato nell'ambito di un rapporto basato su lealtà, correttezza, fiducia reciproca.
- Il Gruppo tutela e promuove il valore della persona, favorendo la crescita professionale dei propri dipendenti con percorsi professionali strutturate una formazione continua ampia e accessibile, impegnandosi ad evitare la diffusione di ideologie e discriminazioni di ogni natura e garantendo pari opportunità, nonché offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle norme vigenti e dei diritti dei lavoratori.
- Le Società del Gruppo promuovono l'ottenimento e il mantenimento di certificazioni che attestano la qualità dell'ambiente di lavoro e il benessere aziendale. Tutte le Società del Gruppo si impegnano:
 - a rispettare i diritti umani fondamentali, sanciti dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'Uomo, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE, dai Global Goals ONU, dalle Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali sulla condotta responsabile d'impresa, dalle Convenzioni ILO;
 - nella prevenzione dello sfruttamento minorile, per come definito dalla normativa applicabile a ciascun Paese, anche non partecipando ad attività che prevedono il ricorso diretto o indiretto a manodopera minorile prestata da società terze (es.: affidamenti di appalti);
 - nel ripudiare la tratta di esseri umani, nell'ambito del rapporto di lavoro, diretto o tramite subappaltatori;
 - a non utilizzare il lavoro forzato o eseguito in condizioni di schiavitù o servitù;
 - a conformarsi alle norme vigenti sull'assunzione di stagisti o apprendisti, adibendoli a mansioni idonee ad assicurarne la formazione;
 - a garantire condizioni di lavoro eque per tutti lavoratori, offrendo condizioni di lavoro eque e dignitose, non utilizzando lavoratori privi di regolare permesso di soggiorno.
- I rapporti intercorrenti tra i diversi livelli gerarchici (correlati a diversi livelli di responsabilità esistenti all'interno del Gruppo) devono essere improntati ai principi sopra enunciati.
- Il Gruppo non ammette la conduzione di relazioni di lavoro non disciplinate da contratti concordati e formalizzati.
- Le Società del Gruppo garantiscono a tutti i dipendenti:
 - una retribuzione in linea con le previsioni della normativa vigente e dei CCNL applicabili e definita sulla base di criteri oggettivi;
 - un periodo di riposo adeguato e conforme alla normativa vigente in tema di orario di lavoro;



- gestione delle ferie e degli straordinari conformemente a quanto indicato nel CCNL applicabile;
- il corretto pagamento, riscossione e dichiarazione dei contributi di previdenza sociale applicabili devono essere pagati, riscossi e dichiarati.
- Il Gruppo favorisce un confronto costruttivo con i Sindacati, le Associazioni imprenditoriali e di categoria e rispetta il diritto dei lavoratori a costituire e aderire liberamente a organizzazioni o rappresentanze sindacali e ad essere adeguatamente rappresentati, senza alcun rischio di ritorsioni.

ASSUNZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E BENESSERE

- Affinché la capacità e le competenze di ciascun dipendente possano essere valorizzate e ciascun dipendente possa esprimere il proprio potenziale, le funzioni aziendali competenti devono:
 - applicare criteri di merito e di competenza professionale nell'adozione qualsiasi decisione nei confronti dei dipendenti;
 - selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza discriminazione alcuna, facendo in modo che possano godere di un trattamento equo e paritario, indipendentemente da sesso, età, nazionalità, religione ed etnia;
 - garantire a ciascun dipendente eguali opportunità con riferimento a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi, a titolo meramente esplicativo: i riconoscimenti professionali, le retribuzioni, i corsi di aggiornamento e formazione professionale, etc.
- È fatto inoltre divieto, alle funzioni competenti, di assumere, alle dipendenze dell'ente, ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti) che abbiano partecipato attivamente e personalmente a trattative d'affari con le Società del Gruppo o ad avallare le richieste effettuate dalle Società alla Pubblica Amministrazione.
- Il Gruppo ha nel tempo consolidato i propri programmi HR, rafforzando strumenti a supporto di benessere, sviluppo e formazione, che includono:
 - programmi di welfare e supporto alla persona e alla qualità della vita (ad es. contributi dedicati alla disabilità, all'accesso alla casa e alla genitorialità);
 - percorsi di formazione continua, reskilling e sviluppo del talento;
 - sviluppo della mobilità interna e internazionale e delle carriere.
- Ciascun dipendente deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o che sortiscano analogo effetto e di consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.
- Saranno equiparati ai casi precedenti gli stati di dipendenza cronica da alcool e stupefacenti, che abbiano incidenza sulla prestazione lavorativa e che possano turbare il normale svolgimento della stessa.
- È fatto assoluto divieto di utilizzare le strutture aziendali per favorire, in qualunque modo, la circolazione di sostanze stupefacenti e di materiale pornografico nonché di detenerli presso i locali delle Società del Gruppo, i magazzini, le pertinenze di essa, o in qualsiasi altro luogo che comunque sia al Gruppo riconducibile.
- È fatto inoltre assoluto divieto di favorire in qualunque modo il crimine organizzato e transnazionale, in ogni sua forma.

CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA SUL LAVORO

- I rapporti tra le persone nel Gruppo si basano sul rispetto reciproco.
- Il Gruppo rifiuta e non tollera alcuna forma di violenza e molestia sul lavoro, intesi come quell'insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili (o anche solo la minaccia di porli in essere), che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico - inclusa la violenza e le molestie di genere e il mobbing - e che si verifichino in occasione di lavoro (nel posto di lavoro, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi correlati con il lavoro, etc.).
- Il Gruppo, inoltre, esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a:
 - riduzione o mantenimento in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, l'approfittarsi di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona;
 - molestie di alcun genere, quali ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui e la creazione di ostacoli e impedimenti alle prospettive professionali altrui, inclusa la molestia psicologica (denigrazione, comportamenti verbali umilianti, isolamento ecc.);
 - qualsiasi forma di discriminazione, ad esempio sulla base della religione, etnia, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, stato civile, gravidanza, sia sporadica, sia ripetuta o bullismo o cyberbullismo;
 - molestie sessuali, intendendo come tali, la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali o le proposte di relazioni interpersonali private che, per il fatto di essere sgradite al destinatario, possano urtarne la serenità.
- Pertanto, il Gruppo adotta specifiche misure idonee a prevenire, identificare e contrastare ogni tipo di violenza e molestia, tra cui l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e l'istituzione di canali di segnalazione whistleblowing di cui al par. 7.

ASCOLTO, DIVERSITÀ E INCLUSIONE E PARTECIPAZIONE

- Il Gruppo promuove una cultura organizzativa aperta e collaborativa, valorizzando le diversità umana e professionale e incentivando il contributo attivo di tutti.
- Il Gruppo è impegnato nello sviluppo di partnership per l'inclusione lavorativa con organizzazioni e fondazioni che promuovono l'inserimento di personale con disabilità, attraverso percorsi di formazione, stage e inserimento professionale e sviluppa modelli di integrazione tra impatto sociale e attività core delle sue Società.
- Il Gruppo e le sue Società coinvolgono le persone in iniziative strutturate di ascolto, inclusione e partecipazione, quali spazi attivi di confronto e condivisione, sport, musica, viaggi e iniziative solidali e promuove percorsi di formazione e laboratori esperienziali.
- Nelle Società del Gruppo vengono valorizzate le relazioni e le passioni, grazie a Community aziendali nate su interessi condivisi. Si tratta di spazi informali che rafforzano il senso di appartenenza, creano connessioni trasversali e rendono l'ambiente di lavoro più umano, inclusivo e stimolante.



- Ogni collaboratore è coinvolto attivamente, attraverso feedback ricorrenti e sistemi di comunicazione interna e momenti di confronto che alimentano la cultura aziendale.
- Il Gruppo favorisce un ambiente che valorizza la diversità generazionale e fa emergere i talenti con iniziative mirate, con programmi che accelerano la crescita delle persone ad alto potenziale.
- Pertanto, il Gruppo richiede ai Destinatari di:
 - promuovere un ambiente di lavoro di ascolto reciproco e inclusivo e trattare ogni persona con dignità e rispetto;
 - fondare l'assunzione, la retribuzione, anche variabile, le promozioni, lo sviluppo dei talenti su principi di meritocrazia e parità di accesso ed equità;
 - nel caso di sospetto di comportamenti discriminatori o prassi incoerenti, segnalare la circostanza a Group HR o utilizzando i canali whistleblowing, previsti dal par. 7.

SALUTE E SICUREZZA

- Il Gruppo attua misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro e vigila affinché tale obiettivo venga costantemente perseguito.
- Il Gruppo adotta tutte le misure opportune per garantire l'integrità fisica e morale dei dipendenti e dei lavoratori che a vario titolo collaborano con le sue Società, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione continua a tutti i livelli al fine di diffondere una cultura della sicurezza, provvedendo costantemente all'aggiornamento di tali misure.
- A tal fine, il Gruppo adotta un sistema di gestione che esplicita politiche, obiettivi, attività, ruoli e responsabilità sul tema della salute e sicurezza.
- Le Società del Gruppo sono impegnate costantemente a intrattenere un dialogo partecipativo e continuo con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).
- Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi ricevuti da ciascuna Società del Gruppo e a segnalare tempestivamente situazioni o comportamenti potenzialmente lesivi o pericolosi per l'integrità fisica e psichica propria o degli altri.
- In questo modo è garantito il principio del miglioramento continuo finalizzato al consolidamento della cultura della sicurezza a tutti i livelli.

6.5 Rapporti con Clienti e Fornitori

- Le relazioni con Clienti e Fornitori devono essere condotte nel rispetto della Legge ed in applicazione dei Principi Generali del Codice Etico e di quelli espressi della Parte Generale del Modello.
- Per i Fornitori, inoltre, è in vigore un codice di condotta specifico che disciplina i principi relazionali.
- In particolare, le relazioni con i Clienti devono essere improntate a correttezza, cortesia e disponibilità.
- Nelle relazioni con i Fornitori, i processi di selezione devono essere basati su un obiettivo confronto competitivo (in qualità, prezzo, garanzie di prestazione e assistenza), evitando ogni forma di favoritismo o discriminazione.
- Non è consentito offrire denaro, omaggi o altre utilità (ad es. promesse di assunzioni) - anche per il tramite di interposta persona - a dirigenti/dipen-

denti di un cliente/fornitore o a loro parenti, al fine di ottenere vantaggi per le Società del Gruppo.

- Gli Amministratori, i dipendenti o i referenti delle Società del Gruppo si impegnano a non ammettere e non intraprendere alcuna forma di corruzione, inclusi pagamenti o altre forme di benefici conferiti a titolo personale ad Amministratori o dipendenti o referenti dei clienti/fornitori finalizzati a incidere in modo improprio sulle decisioni aziendali e a cagionare loro un danno.
- Tutte le attività di relazione contrattuale con i Clienti e di avvio e gestione delle relazioni con i Fornitori devono essere documentate e rintracciabili, onde favorire lo svolgimento delle attività di supervisione delegate dalle Società del Gruppo all'Organo di Vigilanza e Controllo nell'ambito di attuazione del Modello.

PROMOZIONE DI PRATICHE INNOVATIVE E SOSTENIBILI LUNGO L'INTERA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO

- Il Gruppo ha intrapreso un percorso verso modelli di economia circolare, intervenendo in modo concreto su packaging, logistica e ciclo di vita dei prodotti.
- Il Gruppo attua programmi per l'eliminazione della plastica vergine negli imballaggi e l'utilizzo di materiali riciclati e riciclabili certificati FSC (Forest Stewardship Council), garantendo tracciabilità e responsabilità lungo tutta la filiera.
- Le Società del Gruppo promuovono l'utilizzo di plastica rigenerata, carta riciclata e soluzioni biodegradabili, contribuendo a ridurre l'impatto ambientale, e la produzione locale di alcuni materiali al fine di abbattere le emissioni legate al trasporto.
- All'interno del Gruppo sono svolte attività di recupero e riutilizzo (ad esempio, la rigenerazione dei pallet), riducendo il consumo di nuove risorse.
- Il Gruppo ha rafforzato il proprio impegno nell'estensione del ciclo di vita dei prodotti tecnologici, sviluppando il mercato dei ricambi e contribuendo alla riduzione dei rifiuti elettronici. In questo contesto, il Gruppo offre a partner e clienti di servizi per la gestione responsabile del fine vita dei dispositivi tecnologici e delle attrezzature da ufficio, che garantiscono la piena conformità normativa anche per i rifiuti più complessi, assicurano tracciabilità e controllo lungo l'intero processo e favoriscono il reinserimento delle risorse nei cicli produttivi.
- Sono inoltre in crescita le collaborazioni con fornitori e partner per promuovere pratiche di economia circolare lungo l'intera catena del valore.

6.6 Sostenibilità e Tutela Ambientale

- Il Gruppo è impegnato nello sviluppo sostenibile, cioè nella propria crescita creando valore duraturo per tutti: dai clienti fino ai collaboratori, fornitori, azionisti e comunità. Il percorso di Esprinet e delle Società del Gruppo verso uno sviluppo sostenibile si fonda su tre pilastri: Capitale umano, Soddisfazione dei clienti e Relazione con i territori.
- In particolare, il Gruppo ritiene che la sostenibilità ambientale sia una responsabilità condivisa e un'opportunità tangibile di trasformazione per le aziende e, pertanto, si impegna concretamente nell'ambito delle proprie strutture e in ogni attività a ridurre il proprio impatto ambientale e a mitigare i cambiamenti climatici, utilizzando le risorse in modo sempre più razionale, riducendo gli sprechi e adottando soluzioni innovative che



possano garantire risparmi energetici, in favore anche del benessere dei territori e delle comunità in cui opera.

- In questo contesto, l'attività delle Società del Gruppo si ispira al principio della salvaguardia dell'ambiente come bene primario e della salute pubblica, nel rispetto di tutte le leggi e le disposizioni applicabili in materia di protezione dell'ambiente.
- il Gruppo si impegna a monitorare e valutare l'adeguatezza e l'efficienza del suo sistema di gestione ambientale. Infatti, da tempo le Società del Gruppo hanno adottato standard internazionali e tecnologie sostenibili che permettono loro di monitorare i risultati, migliorarli nel tempo e garantire la massima efficienza nei processi.
- Il Gruppo Esprinet tiene in considerazione le tematiche legate al clima nel sistema di remunerazione degli organi di amministrazione, direzione e controllo. Infatti, il Piano di performance, secondo la Politica in materia di remunerazione, lega una parte significativa della remunerazione a obiettivi sia del Piano Industriale che di sostenibilità ambientale, inclusi specifici target di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG - Greenhouse Gas).
- Il Gruppo ha definito la propria strategia di decarbonizzazione (Piano di Decarbonizzazione), sulla base dei diversi obiettivi già fissati in passato, con azioni finalizzate alla riduzione delle emissioni attraverso leve di decarbonizzazione che vanno dall'elettrificazione della flotta aziendale, all'estensione degli impianti fotovoltaici, all'acquisto di energia elettrica certificata da fonti rinnovabili, fino all'efficientamento energetico degli immobili.
- Il mantenimento del rating CDP (Carbon Disclosure Project) B conferma la solidità del percorso intrapreso e l'impegno nella gestione responsabile degli impatti climatici.
- **Consumi energetici:** Il Gruppo ha consolidato l'utilizzo di energia elettrica da fonti rinnovabili, mantenendo livelli prossimi al 100%, così contribuendo in modo concreto alla riduzione delle emissioni climateranti.
- **Consumi energetici:** Il Gruppo continua a migliorare l'efficienza energetica dei propri poli logistici, dove sono attivi impianti fotovoltaici, sistemi LED e soluzioni di climatizzazione ad alta efficienza.
- **Consumi energetici:** Attraverso talune Società, il Gruppo ha rafforzato il proprio ruolo nella transizione energetica, ampliando la distribuzione di soluzioni per fotovoltaico, e-mobility, smart building e infrastrutture efficienti.
- **Materie prime e rifiuti:** il Gruppo controlla le materie prime immesse nella filiera per gli imballaggi dei prodotti e gestisce materiali di rifiuto - come carta, plastica, legno da bancali e ferro - con criteri di recupero, riutilizzo e riciclo, puntando a diminuire il volume, gli sprechi e a dare un'impronta ambientale lungo tutta la filiera.
 - Le società del Gruppo hanno ridisegnato gli imballaggi per ridurre l'uso di materiali e migliorare la logistica;
 - il Gruppo ha eliminato la plastica vergine, adottando carta riciclata per i riempimenti e introdotto macchine che producono scatole su misura (Sustainability Packaging Program);
 - i pallet vengono riutilizzati o riciclati;
 - in qualità di produttori di batterie industriali per il mercato tedesco, il Gruppo comunica le quote di riciclaggio delle batterie industriali esauste raggiunte nell'anno precedente, in conformità alla normativa locale applicabile (German Battery Act).
- **Emissioni:** Le Società del Gruppo misurano in modo puntuale gli impatti legati al trasporto dei prodotti (come emissioni di CO₂, NOx, PM2.5 e CO) dal fornitore fino al cliente, secondo i principi del GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol) al quale il Gruppo ha aderito, per intervenire in modo mirato e ridurre la carbon footprint logistica.
- **Emissioni:** Sul fronte della mobilità, prosegue il rinnovo della flotta aziendale, con una quota crescente di veicoli a basse emissioni e un percorso strutturato verso obiettivi di ulteriore riduzione.
- Il Gruppo sollecita i propri fornitori a garantire standard di elevata sosteni-

nibilità e il rispetto delle normative vigenti in materia ambientale;

- Esprinet e le Società del Gruppo lavorano solo con partner selezionati, favorendo fornitori che condividono gli standard ESG e adottano pratiche virtuose. A questo scopo, il Gruppo:
 - ha adottato un processo strutturato per la gestione delle attività legate ai fornitori, con particolare attenzione alla valutazione, qualifica e monitoraggio. L'obiettivo di tale processo è garantire la trasparenza lungo la catena di fornitura, riducendo il rischio di comportamenti non conformi alla normativa ambientale e puntando a consolidare l'integrità e la sostenibilità delle relazioni con i propri partner commerciali;
 - ha adottato un Codice di comportamento per la gestione responsabile della catena di fornitura, che promuove il rispetto, tra le altre, delle normative vigenti in materia di sostanze pericolose nella produzione di beni di consumo. Le società del Gruppo devono verificare il corretto adempimento degli obblighi, potendo richiedere documentazione di supporto e realizzare attività di testing e di controllo;
 - ha adottato una Policy per la Gestione sostenibile della catena del valore che definisce principi, requisiti e processi per la valutazione e il monitoraggio ESG (tra cui rispetto della normativa in materia di inquinamenti, tutela delle risorse naturali, etc.) dei fornitori strategici e dei principali partner commerciali, presidiando così la catena del valore a monte e a valle.

Tutti i siti aziendali e tutti i lavoratori sono chiamati a rispettare le direttive e le iniziative del Gruppo in materia ambientale e climatica, nonché le pratiche in materia di sostenibilità di applicare la responsabilità sociale nel nostro lavoro quotidiano.

I siti del Gruppo si impegnano nell'ottenimento e nel mantenimento delle autorizzazioni e certificazioni ambientali necessarie o richieste e nel rispettare i loro requisiti.

6.7 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni

- Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni, siano queste nazionali od estere, i Destinatari devono agire nel rispetto delle Leggi, dei Regolamenti e del Modello, ovvero secondo correttezza e lealtà, senza influenzare impropriamente in alcun modo (ad esempio mediante regali, offerte di lavoro, utilizzo di informazioni riservate, azioni che possano comprometterne l'integrità o la reputazione, ecc.) le decisioni della controparte al fine di ottenere un trattamento di favore, anche qualora la richiesta provenga dai rappresentanti di tali Organi.
- Tutte le attività di relazione con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni, nazionali od estere, devono essere documentate e tracciabili, onde favorire lo svolgimento delle attività di supervisione delegate dalle Società del Gruppo all'Organo di Vigilanza nell'ambito di attuazione del Modello.
- Non è consentito offrire denaro o doni a Dirigenti, Funzionari o Dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, anche qualora la richiesta provenga dai rappresentanti di tali soggetti, salvo che si tratti di doni od utilità d'uso di modico valore, intendendosi con ciò un corrispettivo inferiore ai 100 Euro.
- Il Gruppo considera atti di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da Soggetti e/o Enti italiani o da loro Dipendenti, sia quelli effettuati tramite Soggetti che agiscono per conto degli stessi in Italia o all'estero.
- Si proibisce di offrire e/o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere o procacciare trattamenti favorevoli in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.
- Nei Paesi o nelle situazioni di relazione in cui è costume offrire regali a Clienti od altri Soggetti in segno di cortesia, tali donativi devono essere



di natura e valore appropriato, non contrastare con le disposizioni della Legge ivi vigente e non essere – in alcun caso – interpretabili come contro-partita nella richiesta di favori e/o agevolazioni.

- Quando è in corso una trattativa d'affari, richiesta e/o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il Personale incaricato non dovrà cercare di influenzare le decisioni della Controparte, in ciò ricomprendendo i Funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione. Al Personale incaricato è altresì vietato dare seguito a qualsiasi richiesta illecita provenga dai rappresentanti della Pubblica Amministrazione.
- Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della Legge e della corretta pratica commerciale.
- Se le Società del Gruppo utilizzano un Ente e/o Soggetto terzo per essere rappresentate nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, nei confronti dello stesso, dei suoi Dipendenti e/o Collaboratori sono applicate le stesse direttive valide per i Destinatari del presente Codice.
- Le Società del Gruppo inoltre, non potranno essere rappresentate da Soggetti terzi la cui collaborazione possa connotare ipotesi di conflitto di interessi.
- Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta e/o rapporto con la Pubblica Amministrazione, non dovranno essere intraprese (direttamente e/o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare e/o proporre opportunità commerciali e/o d'impiego che possano avvantaggiare i Dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire e/o fornire omaggi (di qualsiasi tipo e natura);
- sollecitare e/o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le Parti.

6.8 Regalie, omaggi e benefici

- È fatto esplicito divieto ai Destinatari (tanto direttamente, quanto tramite terzi) di offrire o ricevere a/dai chiunque alcuna regalia che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, ovvero essere intesa come rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società.
- Qualora un Destinatario riceva offerte e/o richieste di regali o benefici – salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore – è tenuto ad informarne immediatamente il proprio superiore gerarchico, ovvero il proprio Referente, al quale è demandata la responsabilità di valutare le direttive ed i parametri da adottarsi per la gestione del “casus” nonché l'effettiva sussistenza di un rischio di deroga dalle disposizioni della Legge e del Modello e l'adozione degli opportuni provvedimenti.

7. CONTROLLO, SANZIONI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Le Società del Gruppo hanno costituito al proprio interno un Organismo di Vigilanza (anche OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. All'Organismo di Vigilanza, sono tra l'altro attribuiti compiti di monitoraggio, verifica e divulgazione del Codice Etico.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate dal Codice Etico ad opera di lavoratori dipendenti costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla Legge e dalla contrattazione collettiva.

Dette sanzioni saranno proporzionate alla gravità e alla natura dei fatti.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni a ciò preposte e delegate, e seguiranno le disposizioni aziendali inerenti.

Il Gruppo si è dotato di un più dettagliato e tipizzato sistema sanzionatorio, ispirato ai principi generali contenuti nel presente Codice Etico.

Ogni comportamento posto in essere in violazione delle disposizioni del presente Codice da collaboratori, fornitori, consulenti e partner commerciali legati alle Società del Gruppo da un rapporto contrattuale diverso dal lavoro dipendente, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salva – qualora ne sussistano i presupposti – la facoltà di agire per ottenere il risarcimento dei danni eventualmente sofferti dalle Società del Gruppo.

Qualsiasi violazione (effettiva e/o potenziale) commessa in relazione ai predetti Principi Generali, ai dispositivi del Codice Etico e del Modello deve essere rilevata e, se effettiva, sanzionata.

Le Società del Gruppo promuovono e incentivano l'effettuazione di segnalazioni di illeciti e di irregolarità, in ottemperanza e in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la “protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, e a tal fine hanno implementato un sistema che consente la possibilità di segnalare eventuali attività illecite e violazioni di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo (c.d. Whistleblowing). In particolare, le Società del Gruppo hanno istituito diversi canali di ricezione delle segnalazioni che possono essere alternativamente utilizzati dai segnalanti nel rispetto della Direttiva sopra indicata e delle rispettive normative nazionali di riferimento.

In particolare, con i termini illeciti e violazioni si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in condotte illecite rilevanti nonché la commissione – o possibile commissione – di un reato per cui è applicabile la responsabilità degli enti.

Con il termine “irregolarità” si intende qualsiasi violazione delle regole previste dal Codice Etico e/o dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo delle Società del Gruppo Esprinet. Sono considerate “irregolarità” anche le violazioni gravi delle procedure e dei regolamenti adottati dalle Società del Gruppo.

La norma in questione mira ad incentivare la collaborazione dei lavoratori, dei Destinatari del Codice o di tutti gli altri Soggetti terzi impegnati contrattualmente al rispetto del presente Codice Etico, e che intrattengano rapporti



d'affari con le Società del Gruppo (ad es. clienti, fornitori, consulenti, agenti, partner commerciali ecc.), nella rilevazione di possibili frodi, illeciti e violazioni, nonché pericoli o altri seri rischi che possano danneggiare clienti, colleghi o la stessa reputazione ed integrità dell'impresa, introducendo specifiche tutele a favore del segnalante.

Le segnalazioni dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e le Società del Gruppo non saranno tenute a prendere in considerazione le segnalazioni che appaiano, ad un primo esame, irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Le segnalazioni possono avvenire sia per iscritto che in forma orale, nei casi in cui la normativa locale in materia di segnalazioni Whistleblowing lo richieda, attraverso appositi canali di informazione riservata previsti da ogni singola Società del Gruppo, le cui modalità sono dettagliatamente indicate nelle policy in materia di segnalazioni Whistleblowing e nei Modelli di Or-

ganizzazione, Gestione e Controllo, adottati dalle singole Società, nonché tali modalità sono richiamate globalmente sul sito internet di Esprinet S.p.A. <https://www.esprinet.com/it/governance/whistleblowing/>.

Da ultimo si segnala che ogni condotta ritorsiva o discriminatoria commessa ai danni del segnalante e/o del facilitatore o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante e/o del facilitatore (obbligo riservatezza dell'identità segnalante) o di ostacolo alla segnalazione o, ancora, di mancato svolgimento di attività di verifica ed analisi della segnalazione posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per conto delle Società del Gruppo nonché la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, diffamatorie o calunniöse, saranno sanzionate secondo le modalità previste nel sistema disciplinare adottato dalle Società del Gruppo.

8. APPROVAZIONE DEL CODICE E MODIFICHE

Il presente Codice Etico è approvato con delibera dei Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo.

Ogni eventuale modifica/integrazione dovesse rendersi necessaria, anche di natura normativa, verrà definita da Esprinet S.p.A. e recepita dalle sue società controllate.



www.esprinet.com