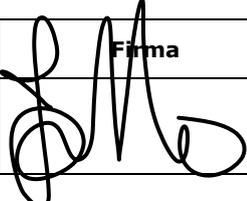


HACH LANGE S.r.l.

CODICE ETICO

GESTIONE DEL DOCUMENTO

Attività	Funzione/Reparto	N. Cognome	Firma
Approvato	Organo Amministrativo	Spadari/Goy/Ippolito	

ELENCO DELLE REVISIONI

Rev.	Data	Descrizione delle modifiche
0	02/01/2013	Prima emissione
1	25/05/2021	Revisione
2	24/10/2023	Revisione

1	PREMESSA.....	3
2	SCOPO.....	3
	DEFINIZIONI E RIFERIMENTI	3
3	CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
3.1	DESTINATARI DEL CODICE	4
3.2	DIFFUSIONE DEL CODICE	4
4	PRINCIPI GENERALI	6
4.1	RISPETTO DEI PRINCIPI GENERALI.....	6
4.2	RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER ED I SOCI.....	6
4.3	OBBLIGHI PER TUTTI I DIPENDENTI	7
4.4	ULTERIORI OBBLIGHI PER GLI ORGANI DIRETTIVI ED I RESPONSABILI DIFUNZIONE	9
4.5	RELAZIONI CON GLI AGENTI COMMERCIALI	ERRORE. IL SEGNA LIBRO NON È DEFINITO.
4.6	TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI E RISERVATEZZA	9
4.7	CONFLITTI DI INTERESSE.....	9
4.8	IMPARZIALITÀ.....	10
4.9	REGALIE, OMAGGI E BENEFICI	10
5	COMPORAMENTO NEGLI AFFARI	11
5.1	EQUITÀ E TRASPARENZA NELLE RELAZIONI DI AFFARI.....	11
5.2	RAPPORTI CON I CLIENTI.....	11
5.3	RAPPORTI CON I FORNITORI E CON CONSULENTI ESTERNI	12
6	L'AMBIENTE AZIENDA – LE RISORSE UMANE	13
6.1	CRITERI DI SELEZIONE DEL PERSONALE – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	13
6.2	SALUTE, SICUREZZA ED AMBIENTE	14
6.3	USO DI SOSTANZE STUPEFACENTI E DI SOSTANZE ALCOLICHE.....	15
7	RAPPORTI CON L'AMBIENTE ESTERNO.....	16
7.1	RAPPORTI CON LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	16
7.2	POLITICA ANTICORRUZIONE.....	16
8	CONTABILITÀ E CONTROLLI INTERNI.....	17
8.1	CONTABILITÀ	17
8.2	CONTROLLI INTERNI.....	17
9	ORGANI DI RIFERIMENTO, FUNZIONI DI CONTROLLO E PROCEDURE DI ATTIVAZIONE.....	18
9.1	COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E SEGNALAZIONI	18
10	IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	19
10.1	VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE SANZIONATORIE.....	19
11	APPROVAZIONE E MODIFICA DEL CODICE ETICO	19

1 Premessa

HACH LANGE S.R.L. (di seguito anche la "**Società**"), è una società che svolge la propria attività nel settore della distribuzione e commercializzazione – all'ingrosso e al dettaglio – di apparecchi di misurazione e di reagenti, in particolare per l'analisi delle acque e per l'effettuazione di controlli di qualità, loro componenti e pezzi di ricambio.

La Società fornisce, altresì, ai propri Clienti (pubblici e privati) ulteriori servizi connessi all'attività di commercializzazione e distribuzione, quali servizi di assistenza e di manutenzione sugli apparecchi di misurazione e sui reagenti commercializzati.

La Società è sottoposta ad attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497 bis c.c. da parte della Società EAS US Holding III LLC.

Infine, la Società è dotata delle certificazioni UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018 ed ha istituito un Sistema di gestione per la Ambiente – Sicurezza volto a garantire e migliorare la gestione dei propri impatti ambientali e i rischi per la salute e la sicurezza dei processi aziendali, in conformità ai requisiti delle certificazioni citate.

La Società, consapevole che l'adozione di un Codice Etico sia di primaria importanza anche al fine di prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il "**D.Lgs. 231/2001**" o anche solo il "**Decreto**"), che - come noto - ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa delle Società, ha ritenuto di sancire in modo chiaro l'insieme dei valori aziendali che ispirano la Società e tutti coloro che svolgono le proprie attività in favore della stessa.

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ("**Modello**") adottato dalla Società.

2 Scopo

Il presente Codice Etico (di seguito il "**Codice**") enuncia i principi ai quali la Società si conforma e dei quali pretende la più rigorosa osservanza da parte di tutti i Destinatari (come definiti al paragrafo che segue) e in ogni caso, di tutti coloro che, in Italia o all'estero, cooperano e collaborano con essa nel perseguimento del suo oggetto sociale.

Definizioni e Riferimenti

Codice	Codice Etico
Terzi	Clienti, Fornitori
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro
OA	Organo Amministrativo
ODV	Organismo di Vigilanza
Art. 2104	Codice Civile
Artt. 2094, 2095	Codice Civile
D. Lgs 231/2001	

3 Campo di applicazione

3.1 Destinatari del Codice

I principi del presente Codice sono vincolanti per tutti coloro che, nell'ambito della Società, ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, per tutti coloro che sono legati alla Società da un contratto di lavoro subordinato, nonché per coloro che cooperano e collaborano con essa - a vario titolo - nel perseguimento dei suoi obiettivi e per chiunque intrattenga con essa rapporti d'affari (di seguito i "Destinatari").

Tutti coloro che a vario titolo cooperano e collaborano con la Società ovvero intrattengano con la stessa rapporti d'affari, si adoperano affinché i valori di correttezza, trasparenza e lealtà non vengano mai lesi.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti dell'Azienda. (Art. 2104 Codice Civile).

I Dipendenti, oltre a dover dare esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, adempiendo ai doveri di diligenza, lealtà, imparzialità ed onestà, nonché integrità e trasparenza, sono tenuti a:

- conoscere il presente Codice;
- contribuire fattivamente alla sua attuazione;
- segnalarne le eventuali violazioni;
- osservare e far osservare, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, i principi generali e le regole di condotta che ne discendono.

Pertanto, una violazione al presente Codice potrà:

- costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro;
- costituire illecito disciplinare (con le conseguenze previste dalla legge e dal contratto);
- costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge con riguardo alla risoluzione del contratto e al conseguente risarcimento dei danni derivati.

La convinzione di agire a vantaggio dell'Azienda non può in nessun caso giustificare comportamenti in contrasto con i principi dettati dal presente Codice.

3.2 Diffusione del Codice

HACH LANGE S.R.L. provvede ad informare tutti i destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del presente Codice, raccomandandone l'osservanza.

Il presente Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i Destinatari, i quali si impegnano ad applicarlo ovvero a dividerne i valori.

A tal fine, la Società cura:

- la diffusione del presente Codice nei confronti dei propri dipendenti mediante l'affissione in bacheca ovvero ogni altra modalità idonea;
- la diffusione nei confronti dei Terzi che intrattengono - a vario titolo - rapporti commerciali e non con la Società mediante la pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale (www.hach.com).

Infatti, è assicurata la diffusione del presente Codice, nonché di tutte le sue modifiche ed integrazioni, secondo le modalità di seguito indicate:

- Affissione in bacheca per comunicazione ai dipendenti;
- Invio a mezzo e-mail a dipendenti;
- Pubblicazione sul sito Internet aziendale.

4 Principi Generali

4.1 Rispetto dei Principi Generali

Tutte le attività lavorative devono essere svolte:

- secondo i dettami di legge;
- con correttezza attribuita al buon padre di famiglia;
- in un contesto di concorrenza leale;
- nel rispetto degli interessi dei Soci e degli Stakeholders;
- tenendo conto delle legittime aspettative della collettività.

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare i contenuti del presente Codice nello svolgimento delle proprie mansioni, che devono essere finalisticamente rivolte ad accrescere nel lungo periodo:

- il valore della Società;
- il rendimento per i Soci;
- il benessere per i Dipendenti e per la collettività.

L'Azienda garantisce:

- l'approfondimento e l'aggiornamento del presente Codice;
- lo svolgimento delle verifiche in ordine a ogni notizia di violazione delle norme del presente Codice o di quelle cui lo stesso fa riferimento direttamente o indirettamente;
- la comminazione di adeguate misure sanzionatorie, se dalla valutazione dei fatti emergesse l'accertamento di violazioni del presente Codice;
- che nessuno subisca ritorsioni di qualunque genere, per avere fornito notizie su possibili violazioni del presente Codice e delle norme cui lo stesso fa riferimento.

4.2 Rapporti con gli Stakeholder ed i Soci

HACH LANGE S.R.L. aspira a mantenere e a sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi Stakeholder.

Tale termine intende riferirsi a quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni che, entrando a qualsiasi titolo in relazione con l'Azienda contribuiscono al conseguimento della mission aziendale o che hanno comunque interesse al suo perseguimento.

HACH LANGE S.R.L. crea condizioni necessarie a garantire che la partecipazione dei Soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole

4.3 Obblighi per tutti i dipendenti

I rapporti tra l'Azienda ed i Dipendenti sono improntati alla fiducia ed alla collaborazione.

I Dipendenti devono adeguare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal presente Codice.

Ogni Dipendente conforma la propria attività all'uso dei beni aziendali secondo criteri di correttezza, economicità, efficienza ed efficacia.

Tutte le attività poste in essere dai Dipendenti nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirate:

- alla massima correttezza gestionale e contabile;
- alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale;
- alla completezza e trasparenza delle informazioni;
- all'attiva e piena collaborazione con le Autorità.

Le stesse devono essere svolte con impegno e rigore professionale adeguato alle responsabilità assegnate.

Ogni Dipendente ha peraltro la responsabilità della conservazione e protezione dei beni e degli strumenti che gli sono personalmente affidati per il lavoro e deve contribuire a garantire la salvaguardia dell'intero patrimonio aziendale. A tal fine egli deve il massimo rispetto delle procedure operative e di sicurezza adottate.

In ogni caso, i documenti afferenti all'attività dell'Azienda, gli strumenti di lavoro e ogni altro bene fisico o immateriale, di proprietà della stessa devono essere utilizzati esclusivamente per la realizzazione delle finalità aziendali.

I rapporti tra i Dipendenti a tutti i livelli devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, trasparenza, lealtà e reciproco rispetto.

Nelle relazioni con l'esterno, il Dipendente, oltre a comportarsi in modo da determinare fiducia e disponibilità da parte dei soggetti che entrano in contatto con l'Azienda:

- mostra cortesia e disponibilità;
- opera con imparzialità;
- si astiene dall'effettuare pressioni indebite;
- adotta iniziative e decisioni nella massima trasparenza;
- respinge eventuali pressioni da Terzi;
- non assume impegni, né fa promesse personali che possano condizionare l'adempimento dei doveri d'ufficio.

Il dipendente ha l'obbligo di:

- rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza nel caso necessiti di chiarimenti sulle modalità di applicazione del presente Codice;
- riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi fatto o notizia, direttamente o indirettamente acquisita in merito a possibili violazioni del presente Codice ovvero qualsiasi richiesta a lui rivolta che comporti una violazione o presunta violazione del presente Codice;

- collaborare per la verifica delle possibili violazioni del presente Codice.

4.4 Ulteriori obblighi per gli organi direttivi ed i responsabili di funzione

L'Organo Amministrativo ed i Responsabili di funzione conformano la loro attività ai principi del presente Codice e si informano reciprocamente degli incontri, anche informali, cui prendono parte in materie rilevanti per l'attività aziendale.

Ogni responsabile aziendale ha l'obbligo di:

- rappresentare, con il proprio comportamento, un esempio per i propri Dipendenti;
- indirizzare i Dipendenti all'osservanza del presente Codice, quale massima espressione del concetto aziendale di etica;
- far comprendere ai Dipendenti che il rispetto del presente Codice costituisce parte essenziale della prestazione del lavoro;
- adottare, quando richiesto dal contesto, misure correttive immediate;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

4.5 Trattamento delle informazioni e riservatezza

Il Dipendente rispetta il segreto di ufficio e mantiene riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni.

Le attività aziendali richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti ed altri dati attinenti a negoziazioni, operazioni finanziarie, progetti di lavoro, dati ed informazioni riguardanti il know-how e le attività di HACH LANGE S.R.L..

Queste informazioni, acquisite, elaborate dai destinatari nell'esercizio delle proprie incombenze o mansioni, appartengono all'azienda. Le stesse:

- devono essere custodite e protette in maniera adeguata e continua sia rispetto ai Terzi che rispetto ai colleghi che non ne sono direttamente interessati, e devono tuttavia essere trattate secondo le istruzioni e le procedure fissate dal datore di lavoro;
- possono essere utilizzate, comunicate o divulgate unicamente nel pieno rispetto degli obblighi di diligenza e fedeltà che derivano dalle norme e dai contratti di lavoro.

4.6 Conflitti di interesse

Devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

Si ritiene esista una situazione di conflitto di interesse nel caso in cui il Destinatario:

- persegua un interesse diverso dagli obiettivi aziendali;
- si avvantaggi personalmente di opportunità di affari dell'azienda;
- in quanto rappresentante di Clienti, Fornitori, Istituzioni Pubbliche, agisca in contrasto con i doveri fiduciari legati alla sua posizione;
- agisca contrariamente ai disposti della legislazione vigente nello stato italiano o violi atti normativi a cui HACH LANGE S.R.L. è di fatto sottoposta.

Tale obbligo sussiste anche nel caso derivino situazioni di conflitto di interesse potenziale, effettivo o apparente con HACH LANGE S.R.L. svolgendo, fuori dall'orario di lavoro, altre attività.

Ricorrendo i presupposti di cui sopra, il soggetto coinvolto informa tempestivamente i propri superiori o referenti, delle situazioni o attività nelle quali potrebbe essere titolare di interessi in conflitto con quelli dell'Azienda ed in cui ricorrano rilevanti ragioni di opportunità.

Il Dipendente si astiene, in ogni caso, da partecipare ad attività o decisioni che determinano tale conflitto, fornendo in proposito, ai propri superiori, ogni informazione conosciuta.

4.7 Imparzialità

Nelle relazioni con i soggetti che vengono a qualsiasi titolo in rapporto con HACH LANGE S.R.L. è necessario evitare ogni discriminazione dell'interlocutore in base a:

- età;
- sesso;
- sessualità;
- stato di salute;
- razza;
- nazionalità;
- opinioni politiche;
- credenze religiose;
- atteggiamenti diversi dal comune.

4.8 Regalie, omaggi e benefici

HACH LANGE S.R.L. fissa i criteri e le modalità di erogazione nonché di ricevimento di omaggi e regalie mediante i dettami contenuti nel presente Codice, indirizzati sia a funzionari pubblici che dipendenti di aziende private che possano costituire un ipotetico destinatario di atto corruttivo.

HACH LANGE S.R.L. si astiene dall'offrire, accettare o ricevere dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolte ad acquisire trattamenti di favore, fatta salva la concessione di omaggi e/o regalie di modico valore¹ in occasione delle festività natalizie o di altre iniziative poste eventualmente in essere dalla Società nelle proprie strategie di marketing e comunicazione.

È vietato qualsiasi omaggio e/o regalia ulteriore rispetto a quelle consentite ai soggetti sopra identificati, nonché a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio dei Terzi (pubblici o privati) o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società.

Gli eventuali omaggi e/o regalie, nei limiti sopra citati, devono essere documentati in modo adeguato da consentire le necessarie autorizzazioni e le opportune verifiche.

In relazione alle stesse, il richiedente con la massima solerzia, ne deve dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

¹ Per modico valore devono intendersi regalie e/o omaggi di importo inferiore a 150 euro cadauno.

5 Comportamento negli affari

5.1 Equità e trasparenza nelle relazioni di affari

Nei rapporti d'affari HACH LANGE S.R.L. si ispira a principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza.

Fatti salvi i diritti della Proprietà, HACH LANGE S.R.L. si comporta sul mercato senza alcuna discriminazione tra Clienti e Fornitori, settori della Pubblica Amministrazione e le diverse Amministrazioni territoriali.

I contratti dell'Azienda con i suoi Fornitori e i suoi Clienti, si ispirano a principi di completezza e chiarezza.

I Dipendenti, gli Agenti le cui azioni possono essere in qualche modo riferibili all'Azienda, dovranno seguire comportamenti corretti nella conduzione degli affari e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dalla rilevanza dell'affare trattato. L'Azienda richiede ed impone ai suoi rappresentanti e Dipendenti di non perseguire l'utile personale o aziendale a scapito del rispetto delle leggi vigenti e delle norme contenute nel presente Codice.

In particolare, non devono essere attribuiti vantaggi illeciti a Clienti e Fornitori.

Sono proibite pratiche di corruzione (sia verso soggetti pubblici che privati), favori illegittimi, comportamenti collusivi nonché sollecitazioni (dirette e/o attraverso terzi) di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.

Il Dipendente si astiene in ogni altro caso in cui sussistano gravi ragioni di convenienza o nei quali, anche in ragione di una grave inimicizia, la propria partecipazione alla trattativa in questione possa ingenerare sospetti o sfiducia nell'operato dell'Azienda.

Atteso quanto sopra, ogni Dipendente, in rapporto alle proprie funzioni avrà cura di:

- selezionare solo Imprese o interlocutori qualificati di buona reputazione;
- riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza possibili violazioni del presente Codice da parte dei Terzi (e.g. clienti e fornitori).

5.2 Rapporti con i Clienti

La Società si pone come obiettivo la soddisfazione e la tutela dei propri Clienti, agendo nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza, efficienza e professionalità.

A tal fine, la Società propone ai propri clienti prodotti di eccellenza, ponendo attenzione alla qualità, sicurezza e affidabilità degli stessi.

Nell'ambito delle trattative commerciali e di ogni altra comunicazione indirizzata ai Clienti, la Società si impegna a rispettare criteri di semplicità, chiarezza, trasparenza e completezza, evitando il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole e/o scorretta.

Tutti i Dipendenti sono tenuti a:

- osservare le procedure interne in particolare quelle regolanti la gestione del rapporto con

il Cliente;

- relazionarsi con i Clienti con efficienza, disponibilità e cortesia;
- uniformare i propri comportamenti a canoni di rispetto ed elevata professionalità;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni circa prodotti e servizi, in modo che il Cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- generare comunicazioni chiare e semplici, evitando pratiche elusive o comunque scorrette;
- osservare le condizioni contrattualmente previste ed includere nei contratti, quando previsto dalle procedure, l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del presente Codice.

5.3 Rapporti con i Fornitori e con consulenti esterni

La scelta dei fornitori e dei consulenti esterni è ispirata a criteri di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

La Società gestisce i rapporti con i fornitori e con i consulenti nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e professionalità.

Nel rapporto con i fornitori, la Società incoraggia collaborazioni continuative e rapporti di fiducia solidi e duraturi, evitando qualsivoglia fenomeno corruttivo che possa assicurare il mantenimento del business con la Società.

In particolare, la Società seleziona i propri fornitori in funzione della loro affidabilità (con particolare riguardo all'origine dei prodotti acquistati), escludendo soggetti sospettati di trattare prodotti rischiosi per la salute umana e/o comunque di provenienza illecita.

In particolare, la Società si impegna a:

- instaurare rapporti solo con fornitori e consulenti che godono di una reputazione rispettabile e che non siano impegnati in attività illecite;
- garantire la trasparenza degli accordi, evitando il raggiungimento di qualsiasi accordo segreto e/o contrario alla legge;
- includere nei contratti, quando previsto dalle procedure, l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del presente Codice.

Per garantire la massima trasparenza, HACH LANGE S.R.L., inoltre, si organizza al fine di rendere certa e sicura:

- la separazione dei ruoli tra le funzioni richiedenti la fornitura e quelle stipulanti il contratto;
- un'adeguata ricostruibilità delle scelte adottate;
- la conservazione dei documenti conformemente alle normative vigenti ed alle procedure interne.

6 L'ambiente azienda – Le risorse umane

6.1 Criteri di selezione del personale – Organizzazione del lavoro

HACH LANGE S.R.L. ritiene parte integrante del proprio ruolo imprenditoriale, sia la tutela delle condizioni di lavoro, sia la protezione dell'integrità fisica e morale del lavoratore.

L'Azienda attribuisce la massima importanza a quanti prestano la loro attività lavorativa in ambito aziendale, ai quali viene riconosciuto il fondamentale ruolo di sviluppare e garantire prodotti e servizi nonché di creare valore.

In particolare, affinché a tutti i lavoratori siano offerte le medesime opportunità di lavoro, senza discriminazione alcuna, in un contesto ispirato alla meritocrazia, HACH LANGE S.R.L. si impegna a:

- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i Dipendenti senza discriminazione alcuna;
- valorizzare e sviluppare le capacità e le competenze di ciascun Dipendente, affinché le stesse trovino piena espressione;
- predisporre programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche, a conservare ed accrescere le competenze nel corso della collaborazione;
- adottare criteri di merito e di competenza per qualunque decisione relativa a un Dipendente;
- garantire un ambiente di lavoro nel quale non si sviluppino discriminazioni.

HACH LANGE S.R.L. si impegna a tutelare l'integrità morale del Dipendente garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, nonché salvaguardando i lavoratori da atti di violenza psicologica.

HACH LANGE S.R.L. si impegna a valorizzare le competenze professionali dei singoli, mediante la formazione e l'aggiornamento continuo.

HACH LANGE S.R.L. esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- creazione di ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori;
- ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui, per meri motivi di competitività personale;
- molestie sessuali;
- comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona;
- ricorrere a linguaggio non adeguato o indecoroso;
- esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona.

Tutti i Dipendenti devono collaborare per mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

Inoltre, HACH LANGE S.R.L. promuove le aspirazioni dei singoli, le aspettative di apprendimento, di crescita professionale e personale di ciascun individuo, nonché la valorizzazione e la formazione

professionale degli stessi.

6.2 Relazioni con gli Agenti commerciali

La Società si avvale del supporto di agenti commerciali, selezionando controparti contrattuali di adeguata e comprovata professionalità e reputazione ed instaurando relazioni efficienti, trasparenti e fattive attraverso un dialogo aperto e in linea con le *best practies* commerciali.

6.3 Salute, Sicurezza ed Ambiente

Le attività di HACH LANGE S.R.L. devono essere gestite nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, con lo scopo di ridurre al minimo l'impatto ambientale potenziale.

La gestione operativa deve tener conto dei criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica.

HACH LANGE S.R.L. si assicura che i suoi Dipendenti adottino tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica e si adopera affinché venga garantita l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Salute e sicurezza

In particolare, la Società cura la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo del lavoro, promuovendo la prevenzione e la consapevolezza dei rischi nonché comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

La Società agisce nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008.

La Società garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e assicura ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto della normativa antinfortunistica, di salute e di igiene sul lavoro vigente.

La Società promuove fermamente la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte, richiedendo a tutti, a ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La Società si impegna a:

- garantire la formazione e corretta informazione dei lavoratori circa i rischi relativi alla sicurezza a cui gli stessi sono esposti, assicurando loro mezzi idonei e Dispositivi di Protezione Individuale richiesti dalla normativa vigente in relazione alla tipologia di attività svolta;
- riesaminare e monitorare periodicamente le prestazioni e l'efficienza del proprio sistema posto a presidio dei rischi connessi alla sicurezza sul lavoro, per mantenere ambienti di lavoro sicuri a tutela dell'integrità del personale, nell'ottica di un costante miglioramento delle condizioni di lavoro.

La Società ha, altresì, conseguito la certificazione UNI ISO 45001:2018 ed ha istituito un Sistema di gestione per la Ambiente – Sicurezza volto a garantire e migliorare la gestione dei propri impatti ambientali e i rischi per la salute e la sicurezza dei processi aziendali, in conformità ai requisiti delle

certificazioni citate.

Ambiente

La Società reputa importante la tutela dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile del territorio in cui opera, in considerazione dei diritti della comunità, delle generazioni future e del rispetto di tale luogo.

La Società, nell'ambito della gestione operativa e delle iniziative di *business*, si impegna a:

- considerare le imprescindibili esigenze ambientali;
- minimizzare l'impatto negativo che le proprie attività aziendali possono produrre sull'ambiente.

La Società ha, altresì, conseguito la certificazione UNI ISO 14001:2015 ed ha istituito un Sistema di gestione per la Ambiente – Sicurezza volto a garantire e migliorare la gestione dei propri impatti ambientali e i rischi per la salute e la sicurezza dei processi aziendali, in conformità ai requisiti delle certificazioni citate.

6.4 Uso di sostanze stupefacenti e di sostanze alcoliche

HACH LANGE S.R.L. ritiene pregiudizievoli dell'ambiente di lavoro, in termini di rispetto della sensibilità degli altri, i seguenti comportamenti:

- prestare servizio sotto gli effetti di sostanze alcoliche, stupefacenti o psicotrope;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo le sostanze di cui sopra, nel corso della prestazione lavorativa (presso la sede dell'azienda, i magazzini, i cantieri).

Gli stati di dipendenza cronica di tali sostanze, quando incidenti sull'ambiente di lavoro, saranno per i riflessi contrattuali, equiparati ai casi precedenti.

7 Rapporti con l'ambiente esterno

7.1 Rapporti con le Amministrazioni Pubbliche

L'Azienda intende favorire il coinvolgimento, ispirato alla massima trasparenza, dei rappresentanti della collettività nei confronti delle proprie iniziative.

In tutte le occasioni di interazione con le istituzioni HACH LANGE S.R.L. si impegna a mantenere un comportamento ispirato a principi di correttezza professionale ed efficienza., sempre nel rispetto della normativa vigente.

Tali rapporti dovranno rispettare un protocollo ispirato ai seguenti principi:

- il personale di HACH LANGE S.R.L., o da essa espressamente incaricato, può incontrare i rappresentanti pubblici solo in occasioni formali ed appositamente dedicate;
- è vietato avvalersi dell'operato di terzi in grado di esercitare pressione o scambiare benefici, con i responsabili delle decisioni;
- le assunzioni vengono effettuate sulla base di meriti effettivi e curriculum specifico; in nessun caso sono ammesse collaborazioni / assunzioni in palese contrasto con codesti principi per fini non legati alle specifiche necessità aziendali (con particolare riguardo al personale ex dipendente di Pubbliche Amministrazioni).

7.2 Politica anticorruzione

Oltre a quanto sopra riportato in merito ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, la Società applica una rigida politica atta ad evitare l'instaurarsi di azioni corruttive nei confronti di vari soggetti, pubblici e privati.

In particolare, la Società nei confronti dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione adotta un insieme di regole comportamentali, ovvero:

- le relazioni con i soggetti sopra citati debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e di regolamento applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità o la reputazione della Società;
- l'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsivoglia natura, con essi sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali interessate e autorizzate.

Inoltre, è fatto obbligo di astenersi da:

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

Sono consentite unicamente omaggi e/o regalie di modico valore² in occasione delle festività natalizie o di altre iniziative poste eventualmente in essere dalla Società nel corso dell'anno.

² Per modico valore devono intendersi regalie e/o omaggi di importo inferiore a 150 euro cadauno.

8 Contabilità e controlli interni

8.1 Contabilità

L'attendibilità delle informazioni contabili si fonda su verità, accuratezza e completezza delle registrazioni operate in contabilità.

I referenti coinvolti nella gestione delle attività contabili e fiscali sono tenuti a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente.

Per ogni operazione deve essere conservata adeguata documentazione di supporto all'attività svolta, in modo:

- da consentire l'agevole registrazione contabile;
- da ricostruire adeguatamente l'operazione;
- da riscontrarne la corretta contabilizzazione, coerentemente a quanto risultante dalla documentazione elementare;
- che sia facilmente rintracciabile;
- che siano verificabili le responsabilità..

HACH LANGE S.R.L. si impegna affinché il singolo collaboratore abbia idonei strumenti per la segnalazione delle anomalie, che a proprio giudizio, rientrino a giusto titolo nel casus sopra trattato, osservando riserbo e discrezione.

8.2 Controlli interni

È politica di HACH LANGE S.R.L. diffondere a tutti i livelli una cultura del controllo volta alla tutela, nella più ampia accezione, della Società.

L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Per i controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a gestire ed a verificare le attività dell'Azienda, con l'obiettivo di garantire:

- rispetto delle leggi e delle procedure;
- rispetto della politica aziendale e delle disposizioni inerenti;
- efficacia ed efficienza nell'operatività aziendale;
- protezione del patrimonio aziendale;
- integrità e attendibilità del sistema informativo;
- adeguata gestione dei rischi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa, anche grazie ad un sistema organizzato di certificazioni di settore/aziendali che supportano la gestione procedurale.

Conseguentemente, tutti i Dipendenti nell'ambito delle funzioni svolte sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

9 Organi di riferimento, funzioni di controllo e procedure di attivazione

9.1 Compiti dell'Organismo di Vigilanza e Segnalazioni

Il compito di vigilare sull'osservanza del presente Codice è affidato all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Ciascun Destinatario è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione o presunta violazione delle prescrizioni del presente Codice di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie attività lavorative o nell'ambito dei rapporti in essere con la Società.

La violazione o la presunta violazione devono essere effettuate mediante comunicazione diretta all'Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo di posta elettronica dedicato:

odv@veritax.it

In caso di segnalazione, l'Organismo di Vigilanza garantisce la massima riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni.

In ogni caso, il segnalante non subirà alcuna azione ritorsiva (sanzioni disciplinari, demansionamento, sospensione, licenziamento, etc.) né sarà in alcun modo discriminato nel trattamento lavorativo, per aver segnalato in buona fede una violazione, avvenuta o presunta, del presente Codice.

10 Il sistema disciplinare

10.1 Violazioni del Codice Etico e conseguenze sanzionatorie

Il rispetto dei principi del presente Codice costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte da tutti coloro che intrattengono – a vario titolo – rapporti con la Società.

L'eventuale violazione delle disposizioni del Codice Etico da parte dei dipendenti della Società può costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile, dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 e dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile e deve essere gestita nel rispetto di quanto previsto dal Sistema disciplinare presente nel Modello 231 adottato dalla Società (cui si rinvia integralmente).

Le sanzioni previste per le violazioni del presente Codice saranno differenziate a seconda della gravità della violazione e del rapporto intercorrente tra HACH LANGE S.R.L. e il soggetto che ha commesso la violazione.

Pertanto, la violazione delle disposizioni del presente Codice può costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge con riguardo alla risoluzione del contratto e al conseguente risarcimento dei danni derivati.

11 Approvazione e modifica del Codice Etico

Il presente Codice è approvato dall'Organo Amministrativo di HACH LANGE S.R.L..

Ogni variazione, integrazione sostanziale dello stesso, sarà approvata dall'Organo Amministrativo stesso diffusa tempestivamente ai destinatari.