



Codice Etico

Versione 1.0
Approvato il: 09.11.2022

INDICE CODICE ETICO

Indice Codice Etico	2
Premessa	3
Parte I “Disposizioni generali”	5
Parte II “Principi etici di riferimento”	6
Parte III “Norme di comportamento”	13
Capo I “Rapporti con i dipendenti”	13
Capo II “Rapporti con la Pubblica Amministrazione”	16
Capo III “Rapporti con i fornitori”	18
Capo IV “Rapporti con i collaboratori esterni e i consulenti”	20
Capo V “Rapporti con i clienti”	21
Parte IV “Principi di attuazione e controllo”	23
Parte V “Modalità di attuazione e controllo del Codice Etico”	25
Parte VI “Disposizioni finali”	28

PREMESSA

1.1 FINALITA' E CONTENUTO

Il Codice Etico di La Fonte S.p.A. (di seguito anche solo “Società”) ha l’obiettivo di stabilire le norme che disciplinano il comportamento etico di tutti i dipendenti e soci nello svolgimento quotidiano del proprio lavoro.

Esprime l’insieme dei valori e dei principi di condotta ai quali si ispira l’attività dell’ente.

Raccomanda, promuove o vieta comportamenti richiamandone l’osservanza da parte dei soggetti interni alla Società.

Informa i soggetti esterni circa i principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte dei propri interlocutori (interni ed esterni alla Società).

Prevede sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse e costituisce un valido codice di comportamento per accrescere la coscienza e la conoscenza della policy aziendale da parte dei dipendenti.

Tutti i principi qui esposti, previa verifica di compatibilità con la natura e modalità di ciascun rapporto, saranno estesi alle relazioni intercorrenti tra La Fonte S.p.A. e i propri contraenti, subcontraenti, fornitori, consulenti, dipendenti, soci e tirocinanti con o senza retribuzione, ai sensi della normativa e legislazione in vigore.

Del Codice è data ampia diffusione interna mediante affissione in luogo accessibile a tutti pubblicato e scaricabile dal sito aziendale e messo a disposizione di qualunque interlocutore dell’azienda.

La Società si impegna altresì a richiamare l’osservanza delle disposizioni del presente Codice in tutti i rapporti economici da essa instaurati.

1.2 Il rapporto con gli stakeholders

Il Codice intende, in particolare, indirizzare la condotta dell’azienda alla cooperazione ed alla fiducia nei confronti degli stakeholders, cioè di quelle categorie di individui, gruppi ed istituzioni il cui apporto risulti necessario per la realizzazione della missione aziendale e/o i cui interessi siano influenzati direttamente o indirettamente dall’attività di La Fonte S.p.A.

Si richiede pertanto un impegno personale al rispetto delle leggi, all’onestà, alla lealtà verso la Società e alla trasparenza.

1.3 Il valore della reputazione e della credibilità aziendale

La reputazione e la credibilità costituiscono delle risorse immateriali fondamentali. La buona reputazione e la credibilità aziendale favoriscono gli investimenti, i rapporti con le istituzioni locali, la fedeltà dei clienti, lo sviluppo delle risorse umane, la correttezza e l’affidabilità dei fornitori.

Nello svolgimento di qualunque attività aziendale, i comportamenti non improntati all'etica compromettono il rapporto di fiducia fra la Società ed i propri portatori di interesse. A tale fine, non sono etici e favoriscono, al contrario, l'instaurarsi di comportamenti ostili e non trasparenti nei confronti di La Fonte S.p.A., le condotte e gli atteggiamenti di chiunque, singolo od organizzazione, appartenente o in rapporto di collaborazione esterna con la Società, cerchi di procurare un indebito vantaggio o interesse per sé, per La Fonte S.p.A. o per una società controllata o partecipata da essa o soggetta al medesimo controllo.

Per comportamenti non etici si intendono sia quelli che violano normative di legge sia quelli che si pongono in contrasto con regolamenti e procedure interne.

1.4 Valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti dell'azienda ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile.

La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con l'azienda e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e dai contratti collettivi di lavoro.

1.5. Aggiornamenti del Codice

Con delibera del Consiglio di Amministrazione, il Codice può essere modificato e integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Il presente Codice Etico è strutturato in cinque parti:

- la PARTE I, dedicata alle disposizioni generali, in cui sono indicati la natura, l'ambito di applicazione e i destinatari del Codice Etico;
- la PARTE II, che esplica i principi etici di riferimento, cioè quei valori ritenuti fondamentali dalla Società, ai quali tutti i Destinatari devono attenersi e ispirarsi nel perseguimento delle finalità aziendali;
- la PARTE III, che detta le norme di comportamento, alle quali coloro che operano in La Fonte S.p.A. devono conformarsi nello svolgimento delle proprie attività;
- la PARTE IV, relativa ai meccanismi di attuazione e di controllo dell'effettiva applicazione del Codice Etico;
- la PARTE VE VI, che prevede le modalità di attuazione, adozione e aggiornamento del Codice Etico.

PARTE I

“DISPOSIZIONI GENERALI”

Art. 1 – Natura del Codice Etico

1. Il presente Codice Etico (di seguito, per brevità, anche il “Codice”) è stato redatto, ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, per esplicitare, insieme al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, anche il “Modello 231”), un insieme di misure e procedure idonee a ridurre il rischio di commissione di reati all’interno dell’organizzazione aziendale.

2. Il Codice è, inoltre, adottato al fine di assicurare che i principi etici, in base ai quali opera La Fonte S.p.A. (di seguito, per brevità, la “Società”) siano chiaramente evidenziati quale fondamento imprescindibile della cultura e del comportamento aziendale. Essi, quindi, dovranno ispirare l’attività di tutti coloro che lavorano per la Società, tenendo sempre presente i ruoli, le funzioni e le responsabilità ad essi affidati per la realizzazione degli scopi societari.

Art. 2 – Ambito d’applicazione e Destinatari

1. Il presente Codice si applica a tutti i soggetti definiti come “Destinatari”.

2. Sono considerati “Destinatari” e sono tenuti quindi a rispettare le disposizioni presenti in questo Codice Etico nelle parti per loro applicabili:

- a. il personale dipendente;
- b. i dirigenti;
- c. gli amministratori;
- d. tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano per la Società (in particolare collaboratori e consulenti esterni).

PARTE II

“PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO”

Art. 3 – Legalità e Responsabilità

1. La Società è consapevole dell’influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico/sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell’importanza dell’accettazione sociale delle comunità in cui opera. Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall’etica della responsabilità individuale e sociale d’impresa.

Gli amministratori e i dirigenti devono conoscere e rispettare le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui La Fonte S.p.A. opera. In nessun caso l’interesse della Società può essere perseguito o realizzato in violazione delle disposizioni legislative. Amministratori e dirigenti si impegnano dunque ad agire nel rispetto della legislazione applicabile a livello internazionale, nazionale, regionale, provinciale e comunale in qualsivoglia ambito (amministrativo e fiscale, legislazione del lavoro, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ambientale, ecc.) e a operare e vigilare affinché lo stesso facciano dipendenti e collaboratori.
2. Al contempo, la Società si impegna a formare e sensibilizzare costantemente i Destinatari in merito alle disposizioni del Codice Etico e sulle sanzioni da esso derivanti.
3. La Società inoltre, nella convinzione che operare in maniera sostenibile sia un’opzione necessaria e non più rinviabile, si adopera al meglio delle sue possibilità per favorire la piena trasparenza in relazione agli impatti, risultati e performance di sostenibilità (dirette ed indirette) derivanti dalle sue attività e a comunicarle in modo completo, non fuorviante e veritiero.

Art. 4 – Principio di fedeltà

1. La Società ha instaurato un rapporto di fiducia e fedeltà reciproca con ciascun Destinatario che opera per la sua azienda. Perciò, il rispetto delle norme del presente Codice Etico deve essere considerato da parte dei Destinatari come parte essenziale delle proprie obbligazioni sociali.
2. In particolare, con riguardo all’obbligo di fedeltà, è fatto divieto per i dipendenti di:

 - a. avere rapporti di lavoro, incarichi di consulenza con terzi durante la persistenza del rapporto contrattuale, se questi sono incompatibili con le attività svolte per conto di La Fonte S.p.A., salvo che la Società li abbia autorizzati per iscritto;

- b. svolgere attività incompatibili con i propri doveri d'ufficio o comunque contrarie agli interessi della Società.
- c. divulgare a terzi qualsiasi informazione relativa al know-how aziendale, ai processi produttivi, alle formulazioni e/o alle specificità delle lavorazioni effettuate per i clienti. I dipendenti cessati si impegnano in particolare a mantenere l'assoluta riservatezza su quanto appreso in azienda e a non utilizzarlo in alcun modo e a nessun fine.

Art. 5 – Valore della persona

1. La Società propugna un impiego delle risorse umane che rispetti e valorizzi le caratteristiche individuali, tuteli le diversità e si fondi principalmente sull'utilizzo del dialogo e dell'ascolto, nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

2. Tutti i Destinatari del presente Codice, nel perseguimento delle finalità aziendali, devono rispettare la dignità delle persone e la loro sfera privata. Molestie e offese di qualsiasi natura non sono infatti tollerate. Essi devono, inoltre, mantenere all'interno dell'azienda un clima di rispetto reciproco.

Art. 6 – Correttezza, lealtà e collaborazione

1. La correttezza, la lealtà e la collaborazione costituiscono principi fondamentali per La Fonte S.p.A.

2. I Destinatari del presente Codice devono svolgere la propria attività nel rispetto dei principi di condotta indicati. Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della privacy e delle opportunità, di tutti i soggetti che risultino coinvolti nelle attività lavorative e professionali. La Fonte S.p.A. si impegna pertanto ad agire in modo equo ed imparziale, adottando lo stesso comportamento verso tutti gli interlocutori con i quali entra in contatto, pur nelle differenti forme di relazione e comunicazione richieste dalla natura e dal ruolo istituzionale dei diversi interlocutori.

3. Nelle relazioni interne e esterne, la Società esige che non si verifichino comportamenti molesti atti a:

- a. creare un ambiente di lavoro ostile;
- b. interferire ingiustificatamente con il lavoro altrui;
- c. creare ostacoli/impedimenti alla crescita professionale altrui.

Art. 7 – Imparzialità e principio di non discriminazione

1. Nelle relazioni con i suoi interlocutori, interni e esterni, la Società si impegna a evitare ogni discriminazione avente ad oggetto:

- a. età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, disabilità, lingua, etnia e nazionalità;
- b. convinzioni personali, politiche, filosofiche o religiose;
- c. eventuale adesione o meno ad un'associazione sindacale; eventuale ritiro dalla stessa.

Art. 8 – Conflitto di interessi

1. Per conflitto di interessi si intende:

- a. qualunque situazione in cui il perseguimento dell'interesse personale sia contrastante rispetto all'interesse o alle finalità aziendali;
- b. qualunque situazione in cui ogni Destinatario possa trarre vantaggio o profitto indebito da opportunità conosciute nello svolgimento della propria attività aziendale.

2. I Destinatari del presente Codice devono sempre agire, evitando situazioni o attività in cui essi sono o possono apparire in conflitto di interessi.

3. Nell'ipotesi in cui un Destinatario si trovi in una situazione di conflitto di interessi, deve astenersi da prendere o concorrere in decisioni/deliberazioni afferenti alla materia cui attiene il conflitto, dichiarando espressamente la propria situazione.

Art. 9 – Salute e sicurezza

1. La Società si impegna a rispettare scrupolosamente le normative previste in materia di salute e sicurezza, nonché ad applicarle all'interno dei luoghi di lavoro.

2. La Società, al fine di preservare la salute, la sicurezza e l'integrità fisica dei Destinatari, s'impegna a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando una maggiore consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili.

3. La Fonte S.p.A. assicura la massima collaborazione da parte dei propri collaboratori e dipendenti nei confronti del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e di chiunque voglia ispezionare e controllare i locali e i relativi impianti di lavoro.

Art. 10 – Ambiente e sviluppo sostenibile

1. La Fonte S.p.A. è attenta alle problematiche ambientali e si impegna a salvaguardare l'ambiente circostante, contribuendo allo sviluppo sostenibile del territorio, oltre ad agire nel rispetto delle normative vigenti in materia di tutela ambientale; perciò:
 - a. applica le migliori tecnologie disponibili, minimizzando così gli impatti ambientali causati, direttamente o indirettamente, dall'attività dei propri impianti produttivi;
 - b. sviluppa le proprie attività, ottimizzando l'utilizzo delle risorse naturali;
 - c. preserva l'ambiente circostante, adottando tecnologie eco-efficienti.
2. La Società esige che i Destinatari del presente Codice, coinvolti in processi operativi che possano avere ripercussioni ambientali, svolgano il proprio lavoro in modo attento, coscienzioso e rispettando le normative vigenti.

Art. 11 – Riservatezza delle informazioni

1. La Fonte S.p.A., uniformandosi alle prescrizioni in materia di protezione dei dati personali previste dal Regolamento Europeo 2016/679 ("Gdpr"), dal D. Lgs. 30/06/2003 n. 196 ("Codice Privacy") come modificato e integrato dal D. Lgs. 101/2018, e dalle successive modifiche ed integrazioni, garantisce che il trattamento dei dati personali e delle informazioni riservate, raccolte e conservate dalla Società, è diretto esclusivamente ad espletare le finalità attinenti all'esercizio della propria attività.
2. I destinatari del presente Codice si impegnano ad agire in conformità con la Politica aziendale di sicurezza dei dati predisposta dalla Società e a tutelare la riservatezza dei dati personali raccolti e trattati.

Art. 12 – Tutela del patrimonio aziendale

1. Al fine dell'espletamento dei propri compiti, a ciascun Destinatario sono affidati beni, fisici ed immateriali, e risorse, materiali o immateriali, di cui è direttamente e personalmente responsabile.
2. I beni aziendali infatti devono essere impiegati sempre conformemente alle leggi vigenti, al presente Codice e alle esigenze di funzionalità ed efficienza, nonché con diligenza e con una condotta responsabile e di tutela degli stessi, evitando che terzi possano farne un uso improprio.

3. È fatto divieto, mediante i sistemi informativi, di interferire con la produttività propria o di altri, o di accedere a siti non correlati con l'attività lavorativa.

4. Al fine di tutelare la proprietà intellettuale e industriale, la Società esige, inoltre, che ogni Destinatario rispetti la riservatezza delle scelte strategiche, adottate dalla Società, e del *know-how* scientifico, produttivo e commerciale della stessa.

Art. 13 – Tutela del nome e del logo

1. I Destinatari del presente Codice Etico non devono commettere azioni capaci di mettere in pericolo o compromettere i valori, l'immagine e il buon nome della Società.

2. Tutti i Destinatari sono inoltre tenuti ad evitare qualsiasi utilizzo del nome e del logo di La Fonte S.p.A. con modalità che non siano conformi alle finalità aziendali e che comunque possano arrecare pregiudizio al prestigio e al buon nome della Società.

Art. 14 – Regali, omaggi e benefici

1. La Fonte S.p.A., nel perseguimento delle proprie finalità aziendali, ritiene che l'insieme dei principi etici e dei valori espressi finora in questo Codice debba ispirare l'attività di tutti coloro che operano nella Società. Perciò, il personale dipendente non può in alcun modo richiedere, accettare e/o offrire regali, omaggi e benefici da/a soggetti terzi al fine di ottenere o concedere un vantaggio.

2. La Società è a conoscenza che il proprio personale dipendente possa ricevere o offrire omaggi, regali o benefici, Tale prassi può avvenire esclusivamente se rientri, per valore e natura, nell'ambito della mera cortesia personale, conformemente agli usi commerciali vigenti di settore, e sempre e comunque a patto che non sia in alcun modo in grado di condizionare il giudizio e l'operato dei dipendenti e/o dei terzi.

Art. 15 – Efficienza

1. Il principio dell'efficienza richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate nello svolgimento dei processi aziendali e venga assunto l'impegno di offrire servizi adeguati rispetto alle esigenze dei Clienti e secondo gli standard più avanzati.

2. La Fonte S.p.A. si impegna a garantire costantemente l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, mediante la predisposizione ed il rispetto di programmi per il miglioramento continuo della qualità dei servizi forniti attraverso l'adozione di soluzioni tecnologiche ed organizzative volte a coniugare la soddisfazione delle esigenze dei propri Clienti con l'efficienza ed economicità della gestione.

Art. 16 – Spirito di servizio

1. Il principio dello spirito di servizio implica che ciascun destinatario del Codice sia sempre orientato, nei propri comportamenti, alla collaborazione e alla condivisione della missione aziendale.

Art. 17 – Valorizzazione delle risorse umane

1. Le risorse umane rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo dell'azienda. Pertanto La Fonte S.p.A. ne tutela e ne promuove la crescita professionale allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute.

Art. 18 – Sistema di controllo interno

1. Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, La Fonte S.p.A. adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per l'azienda.

In relazione all'estensione dei poteri delegati, la Società attua Modelli di organizzazione, gestione e controllo che prevedano misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento del presente Codice, a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

2. Per la verifica e l'applicazione delle norme contenute nel presente Codice è istituito un apposito Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza assiste il CDA nella fissazione e nell'aggiornamento degli indirizzi del sistema di controllo interno, nella valutazione sull'adeguatezza e sull'effettivo funzionamento del medesimo e nella analisi dei rischi aziendali e svolge gli ulteriori compiti successivamente indicati nel presente Codice.

3. I Modelli di organizzazione, al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, prevedono che siano individuate quali attività nel cui ambito possono essere commessi reati, tutte le attività aziendali riconducibili ai processi principali ed ai processi di supporto; siano definite le responsabilità riferite all'attuazione ed al relativo controllo e siano attribuite le funzioni di Audit all'Organismo di Vigilanza, al quale vengono riportate segnalazioni, eventuali violazioni, risultati di verifiche.

4. L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno ed esegue gli interventi ritenuti necessari ed opportuni per assicurarne il miglior funzionamento.

Tale sistema si avvale di una attività di controllo svolta dalle singole funzioni rispetto ai procedimenti ed alle attività di propria competenza e dell'attività delle funzioni di Audit attribuite all'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle specifiche competenze.

Esse hanno il compito di valutare e contribuire al miglioramento dei processi di risk management e di governance, verificando il sistema di controllo interno in tema di efficacia ed efficienza delle operazioni, di salvaguardia del patrimonio aziendale nonché di conformità a leggi, regolamenti e procedure interne.

Art. 19 – Rapporto con i Soci

2. Costituisce impegno dell'azienda tutelare ed accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dai soci con i loro investimenti, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati standard negli impieghi produttivi e della solidità del patrimonio. L'azienda si impegna altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali.

3. In particolare, la Società si impegna ad assicurare la regolare partecipazione degli amministratori ai lavori assembleari nonché a garantire l'ordinato e funzionale svolgimento delle assemblee, nel rispetto del fondamentale diritto di ciascun socio di richiedere chiarimenti sui diversi argomenti in discussione e di esprimere la propria opinione.

PARTE III

“NORME DI COMPORTAMENTO”

CAPO I

“ RAPPORTI CON I DIPENDENTI”

Art. 20 – Selezione dei dipendenti

1. Il processo di selezione del personale dipendente è effettuato nel rispetto delle pari opportunità, rifiutando qualunque forma di nepotismo, favoritismo o clientelismo.
2. Il processo di selezione si fonda esclusivamente sulla corrispondenza delle caratteristiche professionali ed attitudinali dei candidati al *job profile* ricercato; le persone sono reclutate, tenendo conto della loro esperienza, attitudine, competenza e allineamento rispetto ai valori e alla mission aziendale.
3. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, rispettando la normativa vigente e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di settore (in particolare, La Fonte S.p.A. applica il Contratto Collettivo Nazionale Tessile Abbigliamento) non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare.
4. Al momento della costituzione del rapporto di lavoro sono comunicate al neoassunto accurate informazioni in merito a:
 - a. funzioni e mansioni da svolgere;
 - b. elementi normativi e retributivi;
 - c. norme e procedure da adottare e rispettare nello svolgimento delle attività aziendali.
5. L'azienda si impegna a tutelare l'integrità morale e fisica dei dipendenti, dei consulenti e dei clienti. A tal fine promuove comportamenti responsabili e sicuri ed adotta tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.
6. In particolare, per la gestione degli aspetti relativi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la Società ha adottato ed attuato un modello di organizzazione e gestione in conformità all'art. 30 del D. Lgs. 81/2008, implementando un Sistema di gestione della Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro.
7. La Fonte S.p.A. si impegna a garantire il rispetto delle condizioni necessarie per l'esistenza di un ambiente di lavoro collaborativo non ostile e privo di qualsiasi comportamento discriminatorio riguardante razza, religione, sesso, opinioni politiche e sindacali, inclinazioni

sessuali, età, origine, handicap o altri fattori, che nulla hanno a che vedere con le prestazioni lavorative del personale.

8. L'azienda esige la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tale scopo attiva periodicamente indagini sul clima aziendale e si adopera per migliorarlo costantemente. Non sono ammesse nelle relazioni di lavoro molestie di alcun tipo.

9. Altri comportamenti vietati in quanto avrebbero un impatto negativo sull'ambiente di lavoro sono, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti:

- a. minacce
- b. comportamenti violenti
- c. possesso di armi di qualunque tipo
- d. uso di registratori, inclusi videotelefoni o macchine fotografiche per scopi diversi da quelli approvati dai responsabili di funzione
- e. uso, distribuzione, vendita o possesso di droghe o altre sostanze stupefacenti, che non abbiano ad essere assunte per ragioni mediche.

10. Inoltre, il lavoratore non deve accedere o permanere nei locali di La Fonte S.p.A. o in un ambiente lavorativo di La Fonte S.p.A. se è sotto l'influenza di bevande alcoliche o droghe o altre sostanze stupefacenti assunte non per ragioni mediche.

La Fonte S.p.A. non tollera alcun atteggiamento intimidatorio o discriminante e adotterà misure disciplinari adeguate nei confronti di coloro che assumessero tali atteggiamenti o abusassero della propria posizione di autorità all'interno dell'azienda.

I dipendenti che ritengono di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'apposito Organismo di Vigilanza.

I responsabili di funzione che dovessero "avere notizia" o "sospettare" la violazione di norme del presente Codice, debbono riferire "tempestivamente" all'Organismo di Vigilanza.

I responsabili, amministratori e dirigenti, debbono altresì vigilare per impedire qualunque tipo di ritorsione contro chiunque fornisca notizie in ordine alla violazione di norme etiche e/o procedure interne o collaboratori nelle indagini all'uopo svolte.

Art. 21 – Formazione e valutazione dei dipendenti

1. La Società programma la formazione in base alle specifiche esigenze di sviluppo professionale, ossia tenendo conto del percorso di carriera, delle specifiche necessità aziendali e delle prescrizioni di legge.

2. I Responsabili di ciascun'area aziendale valutano periodicamente il rendimento dei propri sottoposti e, nel caso in cui identifichino eventuali aree di miglioramento, adottano adeguate misure di intervento.

Art. 22- Obblighi e doveri dei dipendenti

1. Ogni dipendente deve agire secondo correttezza, lealtà ed integrità nello svolgimento delle attività aziendali, rispettando gli obblighi sottoscritti nel proprio contratto di lavoro e quelli derivanti dalle normative vigenti e dal presente Codice Etico. Devono altresì improntare la propria condotta al rispetto reciproco e alla collaborazione.

2. Il personale dipendente deve evitare ogni situazione di conflitto di interessi. Nel caso in cui quest'ultima si verifichi, deve informare prontamente il proprio Responsabile d'area aziendale, il quale provvederà ad adottare le misure più adeguate e idonee a salvaguardare gli interessi della Società.

3. La Società impone ai dipendenti di mantenere il massimo riserbo sulle informazioni societarie di cui vengano a conoscenza, nonché delle informazioni, di qualsiasi natura o forma, raccolte o elaborate nello svolgimento delle proprie attività lavorative; sono inoltre tenuti a non divulgarle senza preventiva autorizzazione, salvo che lo impongano motivi di ordine legale o deontologico.

A tale fine, i dipendenti:

- a. devono esercitare la dovuta cautela nell'utilizzo delle informazioni acquisite durante la propria attività;
- b. non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale, né secondo modalità contrarie alle leggi o che siano o possano essere di nocumento agli scopi ed ai valori della Società.

4. Ogni dipendente è tenuto a segnalare al proprio Responsabile d'area aziendale o all'Organismo di Vigilanza qualunque violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del presente Codice Etico.

5. Ai Responsabili delle aree aziendali o, comunque, a tutti coloro che hanno funzioni di direzione e/o di responsabilità verso il personale dipendente è fatto esplicito divieto di abusare della propria posizione gerarchica. Essi, in particolare, a titolo esemplificativo:

- a. non devono offrire trattamenti di favore o determinare situazioni di privilegio;
- b. non devono conseguire vantaggi per sé o per altri, abusando del proprio potere decisionale e gestionale;
- c. devono respingere indebite pressioni di terzi.

CAPO II**“RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”****Art. 23 – Legalità e imparzialità**

1. Nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, tutte le attività e le trattative condotte dai dipendenti o dai collaboratori esterni/consulenti della Società, competenti secondo le norme interne della Società, sono improntate al massimo rispetto dell’onestà, della trasparenza, della chiarezza, della correttezza, della buona fede e della legalità, in modo da proteggere la reputazione e l’immagine aziendali.

2. Il personale dipendente e i collaboratori che dialogano con la Pubblica Amministrazione, nello svolgimento delle proprie funzioni, non devono assolutamente ledere l’imparzialità di giudizio dei rappresentanti di quest’ultima. Perciò, a titolo esemplificativo:

- a. in caso di conflitto di interessi con la Pubblica Amministrazione o con un suo rappresentante, il dipendente/collaboratore deve astenersi da prendere o concorrere in trattative e/o decisioni;
- b. è fatto divieto di indurre in errore o alterare le capacità di analisi e decisionali dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione attraverso la produzione di documenti sociali che non rappresentano fatti rispondenti al vero.

Art. 24– Trattative di affari

1. Se i dipendenti o i collaboratori della Società seguono una qualsiasi trattativa di affari, gara o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione o un suo rappresentante, devono operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando di influenzare impropriamente le decisioni della controparte e quelle dei funzionari.

2. A titolo esemplificativo e non esaustivo, la Società vieta d’intraprendere le seguenti azioni:

- a. ottenere o sollecitare l’ottenimento di informazioni riservate che possano ledere l’integrità o la reputazione di La Fonte S.p.A. o della Pubblica Amministrazione;
- b. avvantaggiare a titolo personale i rappresentanti della Pubblica Amministrazione, proponendo loro opportunità d’impiego e/o commerciali;
- c. indurre i rappresentanti della Pubblica Amministrazione a fare o ad omettere di fare attività che violino le leggi vigenti dell’ordinamento;

- d. rifiutarsi di dare, dare in ritardo o nascondere informazioni che la Pubblica Amministrazione ha richiesto nell'espletamento della propria funzione ispettiva.

Art. 25 – Contributi, sovvenzioni e permessi

- 1.** La Società vieta di conseguire, da parte della Pubblica Amministrazione o altro Ente Pubblico, qualsiasi tipo di finanziamento, contributo, permesso o autorizzazione all'esercizio di attività, utilizzando documenti e/o dichiarazioni modificate o non corrispondenti al vero, o per mezzo di informazioni omesse o attraverso artifici o raggiri, che possano indurre in errore l'Ente erogatore che rilascia l'autorizzazione.
- 2.** Inoltre, è fatto divieto di distrarre o destinare un finanziamento, una sovvenzione o un contributo, ottenuti dalla Pubblica Amministrazione o da altro Ente Pubblico, ad altre finalità diverse da quelle per cui essi sono stati elargiti.

Art. 26 – Regali, omaggi, sponsorizzazioni

- 1.** La Società condanna qualsiasi comportamento, posto in essere dai Destinatari di questo Codice, che consista nel promettere o offrire, direttamente o indirettamente, denaro o altre utilità ai rappresentanti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti e affini, al fine di conseguire, anche solo potenzialmente, un interesse o un vantaggio per la Società.

CAPO III
“RAPPORTI CON I FORNITORI”

Art. 27 – Scelta del fornitore

1. La selezione dei fornitori avviene tenendo adeguatamente presente criteri di competitività, qualità, affidabilità tecnica, capacità di fornire e garantire beni e/o servizi di livello adeguato alle necessità del business aziendale, sempre e comunque nel rispetto dei principi sanciti dal presente codice.

Nessuna pratica discriminatoria è posta in essere durante la scelta del contraente.

2. In particolare, la Società si adopera a predisporre le procedure necessarie a garantire la massima trasparenza ed efficienza nel processo di scelta del fornitore, in modo da:

- a. assicurare durante la selezione una concorrenza sufficiente tra fornitori (ad esempio, se ritenuto utile, raccogliendo e valutando più offerte in relazione della tipologia di fornitura);
- b. durante le diverse fasi della procedura di selezione, porre in essere una separazione dei ruoli, documentando le scelte effettuate;
- c. non vietare a nessun fornitore la possibilità di presentare offerte o di partecipare alla selezione.

**Art. 28 – Trasparenza, eguaglianza, lealtà, diligenza
nell'esecuzione dei contratti e libera concorrenza**

1. I rapporti con i fornitori sono improntati ai principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza. Perciò i dipendenti, nell'esercizio delle attività volte ad intrattenere i rapporti di fornitura, devono:

- a. rispettare le normative vigenti e le condizioni contrattuali previste;
- b. attenersi alle procedure interne della Società relative alla gestione dei rapporti con i fornitori;
- c. assicurare il soddisfacimento delle esigenze di qualità, sicurezza e tempi di consegna di beni/servizi, collaborando con il fornitore;
- d. avere una corrispondenza coi fornitori trasparente e completa;

e. non subire alcuna forma di condizionamento da parte dei fornitori, durante l'assunzione di decisioni o l'esecuzione di atti attinenti alla propria attività lavorativa.

2. La società ed il fornitore devono operare al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia. La Fonte S.p.A. si impegna ad informare in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme ed ai tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti e delle aspettative della controparte, considerate le circostanze, le trattative effettuate, il contenuto del contratto stipulato.

3. L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente.

Art. 29 – Conoscenza e osservanza del Codice Etico

1. Il contenuto del presente Codice Etico deve essere portato a conoscenza dei fornitori da parte della Società, sottoscrivendo una dichiarazione di conoscenza dello stesso.

2. Sottoscrivendo la dichiarazione di cui al primo comma, i fornitori si impegnano a non porre in essere alcun comportamento idoneo a indurre La Fonte S.p.A. e i suoi dipendenti/collaboratori a violare i principi sanciti nel presente Codice.

CAPO IV

“RAPPORTI CON I COLLABORATORI ESTERNI E I CONSULENTI”**Art. 30 – Correttezza, buona fede e lealtà**

1. La Società esige che i collaboratori a qualunque titolo e i consulenti della Società si comportino, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato con quest'ultima, con correttezza, lealtà e buona fede. Essi devono rispettare le disposizioni del presente Codice, le istruzioni e le prescrizioni impartite dalla Società, per quanto loro applicabili.

Art. 31 – Conoscenza e osservanza del Codice Etico

1. La Società cura la diffusione presso i collaboratori esterni e i consulenti del presente Codice; questi ultimi al contempo sono obbligati a osservarne, per le parti di competenza, le disposizioni.

2. La conoscenza dei principi del Codice Etico è attestata dalla sottoscrizione da parte dei collaboratori esterni e dei consulenti di una dichiarazione di conoscenza.

3. Sottoscrivendo la dichiarazione di cui al secondo comma, i collaboratori esterni e i consulenti si impegnano a non porre in essere alcun comportamento idoneo a indurre la Società e i suoi dipendenti a violare i principi sanciti nel presente Codice.

4. Il compimento di condotte contrarie ai principi espressi dal Codice Etico è considerato dalla Società grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede e motivo di lesione del rapporto di fiducia. Di conseguenza, nell'ipotesi in cui questi comportamenti si verificano, La Fonte S.p.A. può decidere di risolvere i rapporti contrattuali per giusta causa.

CAPO V
“RAPPORTI CON I CLIENTI”

Art. 32 – Trasparenza e correttezza

- 1.** La Società impronta i propri rapporti con i clienti alla massima trasparenza e correttezza e li gestisce sempre rispettando le normative vigenti.
- 2.** Affinché il cliente possa effettuare una scelta consapevole e razionale, la Società dà informazioni chiare e veritiere sui prodotti/servizi da essa offerti. In particolare, nei rapporti coi clienti, i Destinatari devono:
 - a. rispettare le disposizioni normative applicabili;
 - b. osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con il cliente;
 - c. astenersi da valutazioni denigratorie di prodotti/servizi concorrenti;
 - d. agevolare la formazione da parte del cliente di scelte consapevoli in merito ai prodotti/servizi, offrendogli un’adeguata formazione.
- 3.** La Società si impegna a soddisfare i propri Clienti in adempimento agli obblighi fissati dal relativo contratto; l’azienda si impegna altresì a non discriminare i propri Clienti. La Fonte S.p.A. instaura con i Clienti un rapporto caratterizzato da elevata professionalità ed improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all’offerta della massima collaborazione.
- 4.** La soddisfazione dei propri Clienti rappresenta un obiettivo fondamentale per La Fonte S.p.A. e, a tal fine, la Società è impegnata a garantire la qualità dei servizi erogati. La Fonte S.p.A. si impegna ad adottare nei confronti della Clientela uno stile di comportamento improntato ad efficienza, collaborazione e cortesia, fornendo, in modo chiaro e trasparente, informazioni accurate, complete e veritiere circa le caratteristiche dei servizi offerti, utilizzando un linguaggio semplice e comprensibile ed assicurando eguaglianza di trattamento di tutti i Clienti.

Art. 33 – Contratti e comunicazioni

- 1.** I contratti e le comunicazioni con i Clienti devono essere:
 - a. chiari e semplici, formulati con il linguaggio più vicino possibile a quello della clientela diffusa;
 - b. conformi alle normative vigenti.

2. L'azienda si impegna a comunicare tempestivamente e nel modo più appropriato ogni informazione relativa ad eventuali modifiche e variazioni nella prestazione del servizio erogato.

Art. 34 – Qualità e customer satisfaction

1. L'azienda si impegna a garantire il raggiungimento degli standard di qualità e sicurezza previsti ed a monitorare periodicamente la qualità del servizio prestato al Cliente.

2. L'azienda si impegna a favorire l'interazione con i clienti attraverso la gestione e la risoluzione rapida di eventuali reclami e/o avvalendosi di appropriati sistemi di comunicazione.

La Fonte S.p.A. ripudia il contenzioso come strumento volto ad ottenere indebiti vantaggi e vi ricorre di propria iniziativa esclusivamente quando le sue legittime pretese non trovino nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

3. L'azienda, al fine di realizzare un ascolto sistematico del Cliente, intende predisporre indagini periodiche di Customer Satisfaction, come fonte di informazione per individuare e verificare gli obiettivi di miglioramento del livello di servizio.

La Società tutela la privacy dei propri Clienti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere, i relativi dati personali, economici e di consumo, fatti salvi gli obblighi di legge.

Art. 35 – Qualità dei prodotti

1. Al fine di garantire la massima soddisfazione del Cliente, la Società si impegna a raggiungere e a mantenere elevati standard di qualità nei prodotti/servizi offerti.

2. Adeguati meccanismi di controllo sono assicurati dalla Società, al fine di evitare la consegna di un prodotto diverso, da quello dichiarato o pattuito, con riguardo alla natura, origine, provenienza, qualità e quantità.

PARTE IV
“PRINCIPI DI ATTUAZIONE E CONTROLLO”

Art. 36 – Diffusione del Codice Etico

1. La Fonte S.p.A. si impegna a diffondere il presente Codice e i suoi eventuali aggiornamenti presso i Destinatari attraverso le modalità ritenute, di volta in volta, più opportune. In particolare, per esempio:

- a. trasmissione tramite e-mail / consegna *brevi manu* ai dipendenti o ai collaboratori/consulenti esterni della Società, prevedendo, se opportuno, la sottoscrizione di una dichiarazione, con cui attestare la ricezione, presa visione e accettazione del Codice da parte del Destinatario;
- b. pubblicazione sul sito internet e sulla rete intranet aziendale;
- c. affissione nella bacheca aziendale, ai sensi dell’art. 7, comma 1 della L. n. 300/1970;
- d. informativa ai collaboratori/consulenti esterni occasionali relativa all’esistenza e ai contenuti del Codice;
- e. inserimento in tutti i contratti stipulati di una clausola che informi i terzi dell’esistenza del presente Codice Etico, in modo che questi ultimi possano accettarlo ed impegnarsi, per quanto loro applicabili, a rispettare i principi e le regole di comportamento in esso contenuti;
- f. predisposizione di piani di formazione/informazione specifici e differenziati a seconda del ruolo aziendale svolto dal destinatario, che divulghi i principi e le regole di comportamento su cui l’attività della Società si basa.

Art. 37– Efficacia del Codice Etico e sanzioni

1. La Società considera l’osservanza delle norme del presente Codice parte integrante ed essenziale degli obblighi facenti capo ai collaboratori. La violazione delle regole comportamentali o procedurali del Codice Etico costituisce inadempimento ai predetti obblighi, ha rilievo disciplinare e potrà dare luogo a una procedura disciplinare nei confronti dei responsabili.

2. Anche i Destinatari, che effettuino denunce contenenti informazioni false e/o infondate ed effettuate con scopo ritorsivo, vessatorio e/o malizioso o effettuate al fine di danneggiare

l'immagine del presunto autore dell'atto denunciato, potranno essere passibili di una procedura disciplinare.

3. Sanzioni, proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle disposizioni previste dal relativo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore, potranno essere irrogate, con coerenza, imparzialità ed uniformità (per esempio, il Destinatario potrà essere soggetto a richiami formali, eventuale sospensione cautelare, ecc.).

Art. 38 – Whistleblowing

1. In ragione dell'introduzione della disciplina del c.d. whistleblowing nell'ambito del D. Lgs. 231/2001, la Società integra il Modello 231 con un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza.

2. La Società perciò:

- mantiene il più stretto riserbo sulle segnalazioni ricevute;
- garantisce la riservatezza dell'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello 231, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- tutela il segnalante da qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio per motivi collegati alla segnalazione;
- applica adeguate sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e/o di chi invia segnalazioni non fondate.

PARTE V**“MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO”****Art. 39 – Compiti dell’Organismo di Vigilanza**

1. È istituito l’Organismo di Vigilanza per il controllo interno avente il compito di vigilare sull’attuazione ed il rispetto del presente Codice e sui Modelli di organizzazione e gestione, sulla loro effettività, adeguatezza e capacità di mantenere nel tempo i requisiti di funzionalità e solidità richiesti dalla legge. In particolare, l’Organismo di Vigilanza:

- a. ha la responsabilità di esprimere pareri vincolanti riguardo alle problematiche di natura etica che potrebbero insorgere nell’ambito delle decisioni aziendali ed alle presunte violazioni del Codice Etico ad esso riferite dai Responsabili;
- b. deve seguire la revisione periodica del Codice Etico e dei suoi meccanismi di attuazione anche attraverso la presentazione di proposte di adeguamento;
- c. ha il compito di impostare ed approvare il piano di comunicazione e formazione etica.

Art. 40 – Istituzione dell’Organismo di Vigilanza

1. La Fonte S.p.A. costituisce l’Organismo di Vigilanza, avente il compito di vigilare sull’attuazione e sul rispetto del presente Codice Etico e sui Modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui al D. Lgs. 231/2001, attuati coerentemente con il Codice stesso.

2. L’Organismo di Vigilanza è un organo dotato di indipendenza, di piena autonomia di azione e di controllo, la cui attività è caratterizzata da professionalità ed imparzialità, al quale è attribuita tale carica attraverso apposito atto deliberativo del Consiglio di Amministrazione.

3. I membri dell’Organo di Vigilanza durano in carica secondo quanto stabilito dall’atto di nomina del Consiglio di Amministrazione e possono essere revocati dal Consiglio medesimo solo per giusta causa.

Art. 41 – Funzioni di Audit

1. Le funzioni di Audit sull’effettiva implementazione ed aggiornamento del Modello 231 sono attribuite all’Organismo di Vigilanza. Tale Organismo predispose il calendario di audit e può

delegare professionisti esterni o responsabili/esperti aziendali per l'esecuzione degli stessi, utilizzando autonomamente il budget messo a sua disposizione. I Responsabili aziendali di Area che ricevono eventuali segnalazioni, provenienti dalla struttura di riferimento, delle eventuali violazioni del Codice Etico, ne riferiscono all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di competenza.

I Responsabili aziendali di Area sono tenuti a collaborare fattivamente per l'espletamento delle attività sopra indicate

Art. 42 – Segnalazioni

- 1.** Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare verbalmente o per iscritto (rispetto alla natura della violazione) ed in forma non anonima, eventuali inosservanze del presente Codice.
- 2.** Gli autori interni di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti a sanzioni di natura disciplinare, mentre gli autori esterni di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti alle sanzioni previste dalla normativa vigente.
- 3.** L'azienda tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e ne mantiene riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

Art. 43 – Sistema disciplinare

- 1.** La violazione delle norme del Codice Etico da parte dei suoi destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con l'azienda e può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, graduate con la "gravità della violazione"; mantenendo salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.
- 2.** Rispetto ai lavoratori dipendenti l'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile e dei CCNL di categoria e contratti individuali.
- 3.** Il sistema sanzionatorio è conforme con quanto previsto dalla Legge 20 maggio 1970 n. 300, dalle specifiche normative di settore, dalla contrattazione collettiva e dalle vigenti disposizioni aziendali.

I destinatari delle sanzioni possono essere:

- a.** Presidente o membri del Cda, amministratori, sindaci;

- b. dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati, operai);
- c. terzi destinatari (collaboratori esterni, consulenti partners, fornitori...);
- d. membri OdV.

Gli illeciti disciplinari vengono raccolti (in modo diretto o indiretto) dall'OdV, che dopo gli opportuni accertamenti per la verifica delle infrazioni, proporrà l'applicazione delle sanzioni previste all'organo preposto cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare (qualora un membro dell'OdV sia oggetto di segnalazione, esso sarà del tutto escluso dal processo di gestione/analisi della stessa, trovandosi in evidente conflitto d'interesse).

PARTE VI
“DISPOSIZIONI FINALI”

Art. 44 – Adozione del Codice Etico

1. L'adozione del presente Codice è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 09.11.2022.
2. Ogni successiva modifica o integrazione del presente Codice deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione.



Ethical Code

ETHICAL CODE INDEX

Ethical Code Index	2
Premise	3
Part I “General provisions”	5
Part II “Ethical principles of reference”	6
Part III “Code of conduct”	12
Chapter I “Relations with employees”	12
Chapter II “Relations with the Public Administration”	14
Chapter III “Relations with suppliers”	16
Chapter IV “Relations with external collaborators and consultants”	17
Chapter V “Relations with customers”	18
Part IV “Implementation and control principles”	20
Part V “Implementation and control procedures of the Code of Ethics”	21
Part VI “Final provisions	23

PREMISE

1.1 PURPOSES AND CONTENT PREMISE

The Code of Ethics of La Fonte S.p.A. (hereinafter also referred to as "the Company") aims to establish the rules that govern the ethical behaviour of all employees and partners in the daily performance of their work.

It expresses the set of values and principles of conduct to which the entity's activities are inspired.

It recommends, promotes or prohibits behaviours by calling for compliance from those within the Company.

It informs external parties about the company's ethical principles that the Company recognizes as its own and calls for compliance from its partners (both internal and external to the Company).

It provides for sanctions proportionate to the gravity of the violations committed and constitutes a valid code of conduct for increasing awareness and knowledge of the company's policy among employees.

All of the principles outlined here, after verifying compatibility with the nature and mode of each relationship, will be extended to the relationships between La Fonte S.p.A. and its contractors, subcontractors, suppliers, consultants, employees, partners and paid or unpaid interns, in accordance with the regulations and laws in force.

The Code is widely distributed internally by posting it in a place accessible to all and published and downloadable from the company website and made available to any company representative.

The Company also commits to calling for compliance with the provisions of this Code in all economic relationships established by it.

1.2 Relationship with stakeholders

The Code aims in particular to guide the company's conduct towards cooperation and trust towards stakeholders, that is, those categories of individuals, groups and institutions whose contribution is necessary for the achievement of the company's mission and/or whose interests are directly or indirectly influenced by the activity of La Fonte S.p.A.

Therefore, a personal commitment to respect for the laws, honesty, loyalty to the Company and transparency is required.

1.3 The value of corporate reputation and credibility

Reputation and credibility are fundamental intangible assets. Good corporate reputation and credibility promote investments, relationships with local institutions, customer loyalty, human resource development, the fairness and reliability of suppliers.

In the conduct of any business activity, behaviours not based on ethics compromise the relationship of trust between the Company and its stakeholders. To this end, non-ethical behaviours that violate laws and regulations and procedures are not acceptable and, on the contrary, foster hostile and non-transparent behaviours towards La Fonte S.p.A., conducts and attitudes of anyone, individual or organization, belonging or in a relationship of external collaboration with the Company, seeking to gain undue advantage or interest for themselves, for La Fonte S.p.A. or for a company controlled or participated by it or subject to the same control.

1.4 Contractual value of the Code

Compliance with the Code's rules must be considered an essential part of the contractual obligations of the company's employees under articles 2104, 2105 and 2106 of the Civil Code. Severe and persistent violation of the rules of this Code undermines the trust relationship established with the company and may lead to disciplinary and compensation actions, while respecting the procedures provided by art. 7 of the L. 300/1970 (Workers Statute) and collective bargaining agreements for dependent workers.

1.5 Updates to the Code

By resolution of the Board of Directors, the Code may be modified and supplemented, also on the basis of suggestions and indications from the Surveillance Body.

This Code of Ethics is structured in five parts:

- PART I, dedicated to general provisions, in which the nature, scope of application and recipients of the Code of Ethics are indicated;
- PART II, which explains the ethical principles of reference, that is, those values considered fundamental by the Company, to which all Recipients must conform and get inspiration from to reach the company's goals;
- PART III, which defines the general rules of conduct and the specific obligations of the Recipients of the Code;
- PART IV, which deals with the procedures for reporting violations and the sanctions provided for non-compliance;
- PART V-VI, which deals with the monitoring and update of the Code, and the activities of the Surveillance Body.

PART I

“GENERAL PROVISIONS”

ART.1 – Ethical Code Nature

1. This Code of Ethics (hereinafter referred to as the “Code”) has been drafted, pursuant to the Law Decree 8 June 2001 nr.231, to create, together with the Organizational, Managing and Control Model (hereinafter referred to as the “Model 231”), a set of measures and procedures apt to reduce the risk of committing illegal acts within the company organization.

2. The Code has been implemented also to ensure that the ethical principles, upon which LA FONTE Spa (hereinafter referred to as the “Company”) operates, are clearly stated as an essential and fundamental base for the company culture and behaviour. These principles should then inspire the activities of all those who work for the Company, always keeping in mind the roles, the functions and the responsibilities given in pursuing the company’s goals.

Art. 2 – Scope and Recipients

1. The Code is to be applied to all those who fall under the definition of "recipients"
2. The following are considered “recipients” and so they are all responsible to respect the provisions present in this Code of Ethics in the parts that are applicable to them:
 - a. Employee personnel;
 - b. Managers;
 - c. Administrators;
 - d. Anyone who directly or indirectly, permanently or temporarily, works for the company (specifically, external collaborators and consultants)

PART II

“ETHICAL PRINCIPLES OF REFERENCE”

Art. 3 – Legality and Responsibility

1. The company is aware of the influence, even indirect, that its activities can have on the conditions, economic/social development and overall well-being of the community, as well as the importance of social acceptance of the communities in which it operates. In the realization of the company's mission, the behaviour of all recipients of this Code must be inspired by the ethics of individual and social corporate responsibility.

Administrators and managers must know and respect the laws and regulations in effect in all countries in which La Fonte S.p.A. operates. In no case can the interest of the company be pursued or achieved in violation of the legislative provisions. Administrators and managers therefore undertake to act in compliance with the legislation applicable at the international, national, regional, provincial and municipal level in any field (administrative and fiscal, labour legislation, health and safety in the workplace, environmental, etc.) and to operate and ensure that employees and collaborators do the same.

2. At the same time, the company is committed to constantly training and raising awareness of the recipients regarding the provisions of the Code of Ethics and the sanctions arising from it.

3. The company also, in the belief that sustainable operation is a necessary and non-deferrable option, it will do its best to encourage full transparency in relation to the impacts, results and sustainability performance (direct and indirect) arising from its activities and to communicate them in a complete, non-misleading and truthful manner.

Art. 4 – Principle of loyalty

1. The company has established a relationship of trust and mutual loyalty with each recipient who works for its company. Therefore, compliance with the rules of this Code of Ethics must be considered by recipients as an essential part of their social obligations.

2. In particular, with regard to the loyalty obligation, it is prohibited for employees to:

- a. have employment relationships, consulting assignments with third parties during the persistence of the contract relationship, if they are incompatible with the activities carried out on behalf of La Fonte S.p.A., unless the company has authorized them in writing;
- b. carry out activities incompatible with their duties or otherwise contrary to the interests of the company.
- c. disclose to third parties any information regarding the company's know-how, production processes, formulations and/or specific processing for customers. Former employees in particular undertake to maintain absolute confidentiality on what they learned in the company and not to use it in any way and for any purpose.

Art. 5 – Value of the person

1. The company advocates for the use of human resources that respects and values individual characteristics, protects diversity and is primarily based on the use of dialogue and listening, with the aim of promoting development and professional growth.
2. All recipients of this Code, in pursuit of corporate objectives, must respect the dignity of individuals and their private sphere. Harassment and offenses of any kind are not tolerated. They must also maintain a respectful atmosphere within the company.

Art. 6 – Fairness, loyalty and collaboration

1. Fairness, loyalty, and collaboration are fundamental principles for La Fonte S.p.A.
2. The recipients of this Code must conduct their activities in accordance with the conduct principles outlined. The principle of fairness involves respecting the rights, including those related to privacy and opportunities, of all individuals involved in work and professional activities. La Fonte S.p.A. is committed to acting fairly and impartially, adopting the same behavior towards all its partners, despite the different forms of relationship and communication required by the nature and institutional role of the different partners.
3. In internal and external relationships, the company demands that no harassing behavior occurs which:
 - a. creates a hostile work environment;
 - b. unjustifiably interferes with the work of others;
 - c. creates obstacles/impediments to the professional growth of others.
4. The company advocates for the use of human resources that respect and value individual characteristics, protect diversity, and are primarily based on dialogue and listening, with the goal of promoting development and professional growth.

Art.7 – Impartiality and Non-discrimination Principle

1. In its relationships with its interlocutors, internal and external, the company undertakes to avoid any discrimination based on:
 - a. age, gender, sexual orientation, health status, disability, language, ethnicity and nationality;
 - b. personal, political, philosophical or religious beliefs;
 - c. whether or not they are members of a trade union; if they have withdrawn from it.

Art.8 – Conflict of Interests

1. A conflict of interest is:
 - a. any situation in which the pursuit of personal interest is conflicting with the interest or goals of the company;
 - b. any situation in which any recipient can gain undue advantage or profit from opportunities known in the performance of their business activities.
2. the recipients of this Code must always act, avoiding situations or activities in which they are or may appear to be in conflict of interest.
3. in the event that a recipient is in a situation of conflict of interest, they must refrain from taking or participating in decisions/deliberations related to the matter in conflict and must expressly declare their situation.

Art.9 – Health and Safety

1. The company is committed to strictly respecting the regulations on health and safety and to applying them within the workplaces.
2. The company, in order to preserve the health, safety and physical integrity of the recipients, is committed to consolidating and disseminating the culture of safety, developing greater awareness of risks and promoting responsible behaviour.
3. La Fonte S.p.A. ensures maximum collaboration from its collaborators and employees towards the Responsible of the Prevention and Protection Service and anyone who wants to inspect and control the workplaces and related facilities.

Art.10 – Environment and Sustainable Development

1. La Fonte S.p.A. is aware of environmental issues and is committed to protecting the surrounding environment, contributing to the sustainable development of the area, as well as acting in compliance with the regulations in force regarding environmental protection; therefore:
 - a. applies the best available technologies, thus minimizing the environmental impacts caused directly or indirectly by the activities of its production plants;
 - b. develops its activities by optimizing the use of natural resources;
 - c. preserves the surrounding environment by adopting eco-efficient technologies.

2. The company expects that the recipients of this Code, involved in operational processes that may have environmental repercussions, perform their work attentively, conscientiously and in compliance with the regulations in force.

Art.11 – Confidentiality of Information

1. La Fonte S.p.A., in compliance with the regulations on personal data protection provided by the European Regulation 2016/679 (“Gdpr”), by the Legislative Decree 30/06/2003 n. 196 (“Privacy Code”) as amended and integrated by Legislative Decree 101/2018, and by subsequent modifications and integrations, guarantees that the treatment of personal data and confidential information, collected and stored by the company, is intended exclusively to carry out the activities related to the exercise of its own activity.

2. The recipients of this Code undertake to act in accordance with the company's Data Security Policy prepared by the company and to protect the confidentiality of personal data collected and processed.

Art.12 – Protection of Company's assets

1. In order to carry out their tasks, each recipient is responsible for physical and intangible assets and resources, whether material or immaterial, that are entrusted to them.

2. Company assets must always be used in accordance with the laws in force, this Code and the requirements of functionality and efficiency, as well as with diligence and a responsible and protective conduct, avoiding that third parties may use them improperly.

3. It is prohibited, through the information systems, to interfere with one's own or others' productivity, or to access sites not related to work activities.

4. In order to protect intellectual and industrial property, the company also expects that each recipient respects the confidentiality of the strategic choices adopted by the company and of the scientific, production and commercial know-how of the same.

Art.13 – Protection of the name and logo

1. The recipients of this Code shall not commit actions that may endanger or compromise the values, image and reputation of the company.

2. All recipients are also required to avoid any use of the company's name and logo in ways that are not conform to the company's goal and in any way could bias or bring disrepute to the company and its name.

Art.14 – Gifts and benefits

1. La Fonte S.p.A., in pursuit of its business goals, believes that the set of ethical principles and values expressed so far in this Code must inspire the activity of all those who work in the company. Therefore, employees cannot in any way request, accept and/or offer gifts and benefits from/to third parties in order to obtain or grant an advantage.

2. The company is aware that its employees may receive or offer gifts, gifts or benefits. This practice can only take place if it falls within the scope of mere personal courtesy, in accordance with the prevailing sector customs, and always and in any case provided that it is in no way capable of conditioning the judgment and actions of employees and/or third parties.

Art.15 – Efficiency

1. The principle of efficiency requires that in any work activity the management of resources used in carrying out business processes is made economical and the commitment to offer adequate services according to the needs of customers and according to the most advanced standards is assumed.

2. La Fonte S.p.A. is committed to constantly ensuring the effectiveness and efficiency of business processes, through the preparation and compliance of programs for the continuous improvement of the quality of services provided through the adoption of technological and organizational solutions aimed at combining customer needs with efficiency and economy of management.

Art.16 – Spirit of Service

1. The principle of the spirit of service implies that each recipient of the Code is always oriented, in their behaviour, to collaboration and the sharing of the company's mission.

Art.17 – Human resource valorisation

1. Human resources represent a fundamental factor for the development of the company. Therefore, La Fonte S.p.A. protects and promotes professional growth in order to increase the patrimony of skills possessed.

Art. 18 - Internal control system

1. In accordance with applicable regulations and with the aim of planning and managing business activities aimed at efficiency, correctness, transparency, and quality, La Fonte S.p.A. adopts organizational and management measures suitable for preventing illegal or otherwise contrary to the rules of this Code behaviors by any person acting on behalf of the company.

In relation to the extent of delegated powers, the company implements organizational, management and control models that provide suitable measures to ensure compliance with the law and the conduct rules of this Code, to promptly discover and eliminate risk situations.

2. An appropriate Surveillance Body is established to verify and apply the rules contained in this Code.

The Surveillance Body assists the Board of Directors in setting and updating the guidelines of the internal control system, in assessing the adequacy and actual functioning of the same, and in analyzing company risks and performs the additional tasks subsequently indicated in this Code.

3. The organizational models, in order to prevent the risk of committing crimes from which the company's responsibility may arise under D. Lgs. 231/2001, provide that activities in which crimes can be committed are identified, all business activities related to the main and support processes; responsibilities are defined for the implementation and control and the functions of Audit are attributed to the Surveillance Body, to which reports, any violations, and verification results are reported.

4. The Surveillance Body periodically checks the adequacy and actual functioning of the internal control system and carries out the necessary and appropriate interventions to ensure its optimal functioning.

This system relies on a control activity carried out by individual functions with respect to the procedures and activities within their competence and the activity of the Audit functions assigned to the Surveillance Body within the specific competences.

They are responsible for evaluating and contributing to the improvement of risk management and governance processes, verifying the internal control system in terms of the effectiveness and efficiency of operations, safeguarding of company assets, and compliance with laws, regulations, and internal procedures.

Art. 19 - Relationship with Shareholders

1. It is the company's commitment to protect and increase the value of its business, in light of the commitment made by shareholders with their investments, through the enhancement of management, the pursuit of high standards in productive employment and the solidity of the assets. The company also commits to safeguarding and preserving the company's resources and assets.

2. In particular, the company commits to ensuring the regular participation of the board members in assembly meetings and to ensuring the orderly and functional conduct of the meetings, in respect of the fundamental right of each shareholder to request clarification on the various topics under discussion and to express their own opinion.

PART III "CODE OF CONDUCT"

CHAPTER I "RELATIONS WITH EMPLOYEES"

Art. 20 – Employee selection

1. The process of selecting employees is carried out in respect of equal opportunities, rejecting any form of nepotism, favoritism or patronage.
2. The selection process is based solely on the correspondence of the professional and attitudinal characteristics of the candidates to the job profile sought; people are recruited, considering their experience, attitude, competence and alignment with the company's values and mission.
3. Staff are employed with regular employment contracts, respecting the current legislation and National Collective Bargaining Agreements in the sector (in particular, La Fonte S.p.A. applies the National Collective Bargaining Agreement for Textile Clothing); any form of irregular work is not permitted.
4. At the time of the establishment of the employment relationship, the following accurate information is communicated to the new employee:
 - a. functions and duties to be performed;
 - b. normative and remunerative elements;
 - c. rules and procedures to be adopted and respected in the performance of company activities.
5. The company is committed to protecting the moral and physical integrity of employees, consultants and customers. To this end, it promotes responsible and safe behaviors and adopts all the safety measures required by technological evolution to ensure a safe and healthy working environment, in full compliance with the current regulations on prevention and protection.
6. In particular, for the management of aspects related to health and safety in the workplace, the company has adopted and implemented an organizational and management model in accordance with art. 30 of Legislative Decree 81/2008, implementing a Health and Safety Management System in the workplace.
7. La Fonte S.p.A. is committed to ensuring the necessary conditions for the existence of a collaborative and non-hostile work environment free of any discriminatory behavior regarding race, religion, sex, political and union opinions, sexual orientations, age, origin, disabilities or other factors that have nothing to do with the work performance of the staff.

8. The company requires the cooperation of all to maintain a climate of respect for the dignity, honor and reputation of each one. To this end, it periodically conducts investigations on the company climate and works to constantly improve it. Harassment of any case is not allowed in working relationships.

9. Other behaviors prohibited because they would have a negative impact on the work environment are, for example but not limited to:

- a. threats
- b. violent behavior
- c. possession of weapons of any kind
- d. use of recorders, including videophones or cameras for purposes other than those approved by function managers
- e. use, distribution, sale or possession of drugs or other controlled substances, not to be taken for medical reasons.

10. Furthermore, the worker must not enter or remain in La Fonte S.p.A.'s premises or in a La Fonte S.p.A. working environment if under the influence of alcoholic beverages or drugs or other controlled substances not taken for medical reasons.

La Fonte S.p.A. does not tolerate any intimidating or discriminatory behavior and will take appropriate disciplinary measures against those who assume such attitudes or abuse their position of authority within the company.

Employees who believe they have been discriminated against can report the event to the appropriate Surveillance Body.

Function managers who "have knowledge" or "suspect" a violation of the rules of this Code, must report "promptly" to the Surveillance Body.

Managers, administrators and executives, must also ensure that there is no retaliation against anyone who provides information about the violation of ethical rules and/or internal procedures or collaborators in the investigations carried out.

Art.21 – Employee training and evaluation

1. The company plans training based on specific professional development needs, considering career paths, specific company needs, and legal requirements.

2. Area managers periodically evaluate the performance of their subordinates and, if they identify any areas for improvement, take appropriate intervention measures.

Art.22 – Obligations and duties of employees

1. Each employee must act with fairness, loyalty and integrity in the performance of company activities, respecting the obligations set out in their employment contract and those derived from applicable laws and this Code of Ethics. They must also conduct themselves with mutual respect and cooperation.

2. Employees must avoid any conflicts of interest. If such a situation arises, they must promptly inform their area manager, who will take appropriate measures to safeguard the company's interests.

3. The company imposes on employees the obligation to maintain the utmost confidentiality regarding company information they become aware of and information of any nature or form collected or processed in the performance of their work activities; they are also required to not disclose it without prior authorization, unless required by legal or ethical reasons.

For this purpose, employees:

- a. must exercise due caution in the use of information acquired during their activity;
- b. must not use the information obtained for personal advantage or in a manner contrary to laws or that may be detrimental to the purposes and values of the company.

4. Each employee is required to report to their area manager or the Supervisory Body any violation of the organizational, management and control model and this Code of Ethics.

5. Managers or those with leadership and/or responsibility roles towards employees are explicitly prohibited from abusing their hierarchical position. They, in particular, as an example:

- a. must not offer preferential treatment or create situations of privilege;
- b. must not obtain benefits for themselves or others, by abusing their decision-making and management power;
- c. must reject improper pressures from third parties.

CHAPTER II "RELATIONS WITH THE PUBLIC ADMINISTRATION"

Art.23 – Legality and Impartiality

1. In relationships with the Public Administration, all activities and negotiations conducted by the employees or external collaborators/consultants of the Company, competent according to the internal rules of the Company, are based on the highest respect for honesty, transparency, clarity, correctness, good faith and legality, in order to protect the company's reputation and image.

2. Employees and collaborators who interact with the Public Administration, in carrying out their functions, must not in any way damage the impartiality of judgment of its representatives.

Therefore, for example:

- a. in case of conflict of interest with the Public Administration or with one of its representatives, the employee/collaborator must refrain from taking or participating in negotiations and/or decisions;
- b. it is forbidden to deceive or alter the analytical and decision-making abilities of Public Administration representatives through the production of social documents that do not represent true facts.

Art.24 – Business negotiations

1. If employees or collaborators of the Company follow any business negotiations, tenders or institutional relationships with the Public Administration or one of its representatives, they must operate in accordance with the law and good commercial practice, avoiding improperly influencing the decisions of the counterpart and those of officials.
2. By way of example and not exhaustive, the Company prohibits the following actions:
 - a. obtaining or soliciting the obtaining of confidential information that may damage the integrity or reputation of La Fonte S.p.A. or the Public Administration;
 - b. personally benefiting Public Administration representatives by offering them employment and/or commercial opportunities;
 - c. inducing Public Administration representatives to do or omit to do activities that violate the laws in force;
 - d. refusing to give, giving late or hiding information that the Public Administration has requested in the exercise of its inspection function.

Art.25 – Contributions, subsidies and permits

1. The Company prohibits obtaining, from the Public Administration or other Public Body, any type of financing, contribution, permit or authorization to carry out activities, using documents and/or statements modified or not corresponding to the truth, or by means of omitted information or through tricks or frauds, that may deceive the granting entity.
2. Additionally, it is forbidden to make any kind of payment or gift, directly or indirectly, to public officials or any other person in order to influence decisions in favor of the Company. Any violations of this rule will result in disciplinary actions.

Art.26 – Gifts, benefits, sponsorships

1. The company condemns any behavior carried out by those bound by this code, which involves promising or offering, directly or indirectly, money or other benefits to representatives of the public administration or their relatives and associates, in order to potentially gain interest or advantage for the company.

CHAPTER III "RELATIONS WITH SUPPLIERS"

Art. 27 - Choice of supplier

1. The selection of suppliers takes into account appropriate criteria of competitiveness, quality, technical reliability, ability to provide and ensure goods and/or services of an adequate level to the needs of the company's business, always and in any case in compliance with the principles established by this code.

No discriminatory practices are carried out during the choice of the contractor.

2. In particular, the Company endeavors to prepare the necessary procedures to ensure maximum transparency and efficiency in the process of choosing the supplier, in order to:

- a. ensure sufficient competition among suppliers during the selection (for example, if deemed useful, collecting and evaluating multiple offers in relation to the type of supply);
- b. during the different stages of the selection process, put in place a separation of roles, documenting the choices made;
- c. not prohibit any supplier from the opportunity to submit proposals or participate in the selection.

Art.28 - Transparency, equality, loyalty, diligence in contract performance and free competition

1. Relations with suppliers are based on the principles of transparency, equality, loyalty and free competition. Therefore, employees, in the exercise of activities aimed at maintaining supply relationships, must:

- a. comply with current regulations and contractual conditions;
- b. adhere to the company's internal procedures for managing relationships with suppliers;
- c. ensure the satisfaction of quality, safety and delivery time requirements for goods/services, collaborating with the supplier;
- d. have transparent and complete correspondence with suppliers; Code of Ethics 18 Code of Ethics
- e. not be subject to any form of conditioning by suppliers when making decisions or taking actions related to their work activity.

2. The company and the supplier must work to build a collaborative and mutually trusting relationship. Fonte S.p.A. is committed to providing the supplier with accurate and timely information about the characteristics of the activity, forms and payment times in compliance with current regulations and the expectations of the counterpart, considering the circumstances, negotiations carried out, and the content of the contract signed.

3. The supplier's performance of contractual obligations must be in compliance with the principles of fairness, correctness, diligence and good faith and must be carried out in compliance with current regulations.

Art. 29 - Knowledge and observance of the Code of Ethics

1. The content of this Code of Ethics must be made known to suppliers by the Company, by signing a declaration of knowledge of the same.

2. By signing the declaration referred to in the first paragraph, suppliers undertake not to engage in any behavior that could induce Fonte S.p.A. and its employees/collaborators to violate the principles established in this Code.

CHAPTER IV

"RELATIONS WITH EXTERNAL COLLABORATORS AND CONSULTANTS"

Art. 30 - Fairness, good faith and loyalty

1. The Company requires that collaborators in any capacity and consultants of the Company act, in the execution of the contract established with the latter, with fairness, loyalty and good faith. They must respect the provisions of this Code, the instructions and prescriptions given by the Company, to the extent that they apply.

Art. 31 - Knowledge and observance of the Code of Ethics

1. The Company ensures the dissemination of this Code among external collaborators and consultants; in turn, these are obliged to observe, for the parts within their competence, its provisions.

2. Knowledge of the principles of the Code of Ethics is attested by the signature of external collaborators and consultants of a declaration of knowledge.

3. By signing the declaration referred to in the second paragraph, external collaborators and consultants undertake not to engage in any behavior that could induce the Company and its employees to violate the principles established in this Code.

4. The commission of conduct contrary to the principles expressed by the Code of Ethics is considered by the Company a serious breach of the duties of fairness and good faith and a reason for damage to the relationship of trust. Consequently, in the event that such behaviors occur, Fonte S.p.A. may decide to terminate the contract for just cause.

CHAPTER V "RELATIONS WITH CUSTOMERS"

Art. 32 - Transparency and fairness

1. The Company conducts its relationships with customers with the utmost transparency and fairness and always manages them in compliance with current regulations.

2. In order for the customer to make a conscious and rational choice, the Company provides clear and truthful information about the products/services it offers. In particular, in relationships with customers, the Recipients must:

- a. comply with the applicable regulatory provisions;
- b. observe the internal procedures for managing customer relationships;
- c. refrain from derogatory assessments of competing products/services;
- d. facilitate the formation of conscious choices by the customer regarding products/services by offering them adequate training.

3. The Company is committed to satisfying its Customers in compliance with the obligations set out in the relevant contract; the company also undertakes not to discriminate against its Customers. Fonte S.p.A. establishes a relationship with Customers characterized by high professionalism and marked by availability, respect, courtesy, research, and offering the maximum collaboration.

4. The satisfaction of its Customers is a fundamental objective for Fonte S.p.A. and, to this end, the Company is committed to ensuring the quality of services provided. Fonte S.p.A. is committed to adopting a style of behavior towards its customers that is efficient, collaborative and courteous, providing clear and transparent information about the characteristics of the services offered, using simple and understandable language, and ensuring equal treatment of all customers.

Art. 33 - Contracts and communications

1. Contracts and communications with Customers must be:
 - a. clear and simple, formulated with the language closest possible to that of the general public;
 - b. in compliance with current regulations. Code of Ethics 21 Code of Ethics.
2. The company undertakes to communicate promptly and in the most appropriate way any information regarding any changes and variations in the provision of the service provided.

Art. 34 - Quality and customer satisfaction

1. The company is committed to ensuring the achievement of the quality and safety standards provided for and to periodically monitoring the quality of the service provided to the Customer.
2. The company is committed to promoting interaction with customers through the management and rapid resolution of any complaints and/or by using appropriate communication systems.
Fonte S.p.A. repudiates litigation as a tool aimed at obtaining undue advantages and will only resort to it of its own initiative when its legitimate claims are not met by the counterpart.
3. The company, in order to achieve systematic listening to the Customer, intends to set up periodic Customer Satisfaction surveys as a source of information to identify and verify the objectives of improving the level of service. The Company protects the privacy of its Customers, in accordance with current laws, and is committed to not communicating or disseminating personal, economic, and consumption data, except for legal obligations.

Art. 35 - Quality of products

1. In order to ensure maximum customer satisfaction, the Company is committed to achieving and maintaining high quality standards in the products/services offered.
2. Adequate control mechanisms are provided by the Company in order to avoid delivering a product that is different from the one declared or agreed upon, with regard to nature, origin, provenance, quality, and quantity.

PART IV
"IMPLEMENTATION AND CONTROL PRINCIPLES"

Article 36 - Dissemination of the Code of Ethics

1. Fonte S.p.A. is committed to disseminating the present Code and its eventual updates to the Recipients through the most opportune methods. In particular, for example:
 - a. transmission via e-mail / hand delivery to employees or external collaborators/consultants, providing, if appropriate, a signature, with which to attest receipt, review, and acceptance of the Code by the Recipient;
 - b. publication on the company's website and intranet network;
 - c. posting on the company bulletin board, in accordance with Article 7, paragraph 1 of Law no. 300/1970;
 - d. information to occasional external collaborators/consultants regarding the existence and contents of the Code;
 - e. inclusion in all contracts signed of a clause that informs third parties of the existence of the present Code of Ethics, so that they can accept it and commit, as applicable, to respect the principles and rules of conduct contained therein;
 - f. preparation of specific and differentiated training/information plans depending on the company role played by the recipient, which disseminates the principles and rules of conduct on which the company's activity is based.

Article 37 - Effectiveness of the Code of Ethics and Sanctions

1. The company considers compliance with the rules of the present Code to be an integral and essential part of the obligations of the collaborators. Violation of the behavioral or procedural rules of the Code of Ethics constitutes a breach of these obligations and is subject to disciplinary action and may result in disciplinary proceedings against those responsible.
2. Recipients who make false and/or unfounded complaints and do so for retaliatory, vexatious or malicious reasons or to damage the image of the alleged perpetrator of the reported act, may also be subject to disciplinary proceedings.
3. Sanctions, proportionate to the respective violations of the Code and in accordance with the provisions provided by the relevant National Collective Labor Agreement of the sector, may be imposed, with consistency, impartiality and uniformity (for example, the Recipient may be subject to formal warnings, possible temporary suspension, etc.).

Article 38 - Whistleblowing

1. In view of the introduction of the discipline of whistleblowing under Legislative Decree 231/2001, the company integrates Model 231 with a system for managing reports of illegal activities that allows the protection of the identity of the informant and their right to privacy.
2. The company therefore:
 - maintains the strictest confidentiality about the reports received;
 - guarantees the confidentiality of the identity of those who transmit useful information to the Supervisory Body to identify behaviors that are different from what is provided by Model 231, by the procedures established for its implementation and by the procedures established by the internal control system, except for legal obligations and the protection of the rights of the company or of people falsely and/or in bad faith accused;
 - protects the informant from any act of retaliation or discrimination for reasons related to the report;
 - applies appropriate sanctions against those who violate the measures of protection of the informant and/or those who send unfounded reports.

PART V "IMPLEMENTATION AND CONTROL PROCEDURES"

Article 39 - Tasks of the Supervisory Body

1. A Supervisory Body for internal control is established to monitor the implementation and compliance of the present Code and the Models of organization and management, their effectiveness, adequacy, and ability to maintain the functional and solid requirements required by law over time. In particular, the Supervisory Body:
 - a. has the responsibility of expressing binding opinions regarding ethical issues that may arise in the context of business decisions and alleged violations of the Code of Ethics reported to it by the Responsible Parties;
 - b. must follow the periodic review of the Code of Ethics and its implementation mechanisms, also through the presentation of proposals for adjustment;
 - c. is responsible for setting up and approving the ethical communication and training plan.

Article 40 - Establishment of the Supervisory Body

1. Fonte S.p.A. establishes the Supervisory Body, which is responsible for monitoring the implementation and compliance of the present Code of Ethics and the Models of organization, management and control, as provided by Legislative Decree 231/2001, consistently implemented with the Code itself.
2. The Supervisory Body is an independent body, with full autonomy of action and control, whose activity is characterized by professionalism and impartiality, and is appointed by a specific resolution of the Board of Directors.
3. The members of the Supervisory Body hold office as established by the appointment resolution of the Board of Directors and can only be revoked by the same Board for just cause.

Art. 41 - Audit Functions

1. The Audit functions on the actual implementation and updating of Model 231 are attributed to the Supervisory Body. This body prepares the audit schedule and can delegate external professionals or company managers/experts for their execution, using the budget made available to it autonomously. The company managers of the area who receive any reports, from the reference structure, of any violations of the Code of Ethics, must report them to the Supervisory Body. The Supervisory Body has free access to data, documentation and useful information for the performance of its responsibilities. Company managers of the area are required to actively cooperate for the execution of the above activities.

Art. 42 - Reports

1. All interested parties, internal and external, are required to report verbally or in writing (depending on the nature of the violation) and in a non-anonymous form, any non-compliance with this Code.
2. Internal authors of clearly unfounded reports are subject to disciplinary sanctions, while external authors of clearly unfounded reports are subject to the sanctions provided for by current legislation.
3. The company protects the authors of the reports against any retaliation they may face for reporting improper conduct and maintains the confidentiality of their identity, except in cases where there are legal obligations.

Art. 43 - Disciplinary system

1. Violation of the Code of Ethics by its recipients undermines the trust relationship established with the company and may result in the imposition of disciplinary sanctions, graduated according to the "severity of the violation"; preserving the possibility of requesting compensation for damages.
2. With regard to employees, compliance with the Code of Ethics is an essential part of the contractual obligations under articles 2104, 2105 and 2106 of the Civil Code and the collective bargaining agreements and individual contracts.
3. The disciplinary system complies with what is provided for by Law 20 May 1970 no. 300, specific sectoral regulations, collective bargaining and current company regulations. Recipients of sanctions may be:
 - a. President or members of the Board of Directors, administrators, auditors; 26 Code of Ethics
 - b. employees (managers, executives, employees, workers);
 - c. third parties (external collaborators, partner consultants, suppliers ...);
 - d. members of the Supervisory Body. Disciplinary offences are collected (directly or indirectly) by the Supervisory Body, which after the appropriate investigations to verify the violations, will propose the application of the sanctions provided to the competent body that has the decision-making power.

PART VI "FINAL PROVISIONS"

Art. 44 – Code of Ethics Implementation

1. The implementation of this Code was decided by the Board of Directors on 09.11.2022.
2. Any subsequent modification or integration of this Code must be decided by the Board of Directors.