



Codice Etico

Code of Ethics



CODICE ETICO / CODE OF ETHICS

FILTREC S.p.A.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data / Approved by the Board of Directors on:

FIRST DRAFT rev00	ACT NO. 2025
REVISION 1	ACT NO.
REVISION 2	ACT NO.
REVISION 3	ACT NO.
REVISION 4	ACT NO.
REVISION 5	ACT NO.



IT

Filtrec S.p.A. (d'ora in poi Filtrec) impronta la sua gestione a principi di deontologia aziendale e regole di condotta che sono proiettati ben oltre il semplice rispetto delle norme legislative, regolamentari, statutarie e contrattuali. Filtrec evita qualunque azione illecita nei confronti di chiunque, consapevole che tale comportamento, anche nel caso in cui portasse dei vantaggi apparenti, sarebbe comunque contrario ai propri principi.

Tali principi di lealtà, correttezza e trasparenza caratterizzano il comportamento di tutti gli organi sociali, dipendenti e collaboratori esterni nei rapporti reciproci, nelle relazioni commerciali con i clienti e i fornitori, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nel rispetto dell'ambiente, nell'ambito di un rapporto fiduciario tra e con tutti gli stakeholders.

La formalizzazione del Codice Etico ha quindi, in questa sede, anche lo scopo di fissare dei principi in materia di reati amministrativi ex Decreto Legislativo 231/2001.

Tale Codice verrà pubblicizzato mediante la consegna ai dipendenti e a tutti i collaboratori esterni e/o fornitori e pubblicato sul sito istituzionale e su intranet.

L'elemento fondamentale del Codice Etico è la previsione di specifici comportamenti, in relazione alle diverse decisioni aziendali. Ogni generico riferimento alla Pubblica Amministrazione o a Enti Pubblici deve intendersi relativo non solo agli Organi italiani, ma anche a quelli comunitari. Non è previsto alcun organo di vigilanza dell'azienda sul rispetto del Codice Etico, così come non sono previste sanzioni specifiche, in quanto i principi di comportamento indicati rientrano nella più generale impostazione del Modello Organizzativo, con il conseguente riferimento all'Organismo di Vigilanza e alle sanzioni previsti dal Modello stesso.

EN

Filtrec S.p.A. (hereinafter Filtrec) bases its management on principles of corporate ethics and rules of conduct that go far beyond simple compliance with legislative, regulatory, statutory and contractual provisions. Filtrec avoids any unlawful action against anyone, aware that such behaviour, even if it brought apparent advantages, would still be contrary to its principles.

These principles of loyalty, fairness and transparency characterise the behaviour of all corporate bodies, employees and external collaborators in their mutual relations, in commercial relations with customers and suppliers, in relations with the public administration and in respect for the environment, within the framework of a relationship of trust between and with all stakeholders.

The formalisation of the Code of Ethics therefore also has the purpose of establishing principles regarding administrative offences pursuant to Legislative Decree 231/2001.

This Code will be publicised by delivering it to employees and all external collaborators and/or suppliers and published on the institutional website and intranet.

The fundamental element of the Code of Ethics is the provision of specific behaviours in relation to various company decisions. Any generic reference to the Public Administration or Public Bodies shall be understood to refer not only to Italian bodies but also to EU bodies.

There is no company supervisory body responsible for ensuring compliance with the Code of Ethics, nor are there any specific sanctions, as the principles of conduct indicated are part of the more general approach of the Organisational Model, with consequent reference to the Supervisory Body and the sanctions provided for in the Model itself.

A) Shareholders, financial statements and corporate communications.

IT

A) Azionisti, bilancio e comunicazioni sociali.

Filtrec crea le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alla vita sociale e alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole. Per raggiungere tale obiettivo, una delle condizioni è l'assenza di ogni possibile conflitto di interessi, mentre il principale strumento è una corretta informativa di bilancio.

Per quanto concerne il conflitto di interessi, ogni situazione potenziale dovrà essere resa nota tempestivamente, e nessuna decisione aziendale dovrà favorire concorrenti o altri partner commerciali.

Per quanto riguarda il bilancio d'esercizio, gli organi sociali e le funzioni aziendali coinvolte assicurano il rispetto delle disposizioni legislative e statutarie nonché la documentazione e corretta imputazione degli atti e delle decisioni assunte:

- (i) Nel procedimento di formazione ed approvazione del bilancio d'esercizio;
- (ii) Nella formazione e nella diffusione delle comunicazioni sociali in genere;
- (iii) in relazione alle attività di competenza del soggetto che esercita il controllo contabile e degli altri soggetti tenuti a rendere pareri, relazioni, stime o altri giudizi in ordine a documenti, atti od operazioni inerenti alla società stessa.

Gli organi sociali e le funzioni aziendali coinvolte, nello svolgimento delle attività di cui al precedente comma, forniscono la massima collaborazione nonché, nel rispetto dei limiti di legge o statutari, informazioni, dati, stime ed elaborazioni accurate e chiare, al fine di consentire la predisposizione di documenti contabili, relazioni o altre comunicazioni sociali veritiere, complete e idonee ad indurre in errore i destinatari.

Nello svolgimento di operazioni sulle azioni proprie ovvero aventi ad oggetto conferimenti, utili o riserve nonché con riferimento ad operazioni di aumento o riduzione del capitale sociale, fusioni

EN

Filtrec creates the conditions for shareholders to participate in company life and decisions within their remit in an informed and widespread manner. To achieve this objective, one of the conditions is the absence of any possible conflict of interest, while the main tool is accurate financial reporting.

With regard to conflicts of interest, any potential situation must be disclosed promptly, and no company decision must favour competitors or other business partners.

With regard to the financial statements, the corporate bodies and company departments involved ensure compliance with legislative and statutory provisions, as well as the documentation and correct recording of the actions and decisions taken:

- (i) In the process of preparing and approving the financial statements;
- (ii) In the preparation and dissemination of corporate communications in general;
- (iii) in relation to the activities falling within the remit of the person exercising accounting control and other persons required to provide opinions, reports, estimates or other judgements on documents, acts or transactions relating to the company itself.

The corporate bodies and company functions involved, in carrying out the activities referred to in the previous paragraph, shall provide maximum cooperation and, in compliance with legal or statutory limits, accurate and clear information, data, estimates and calculations, in order to allow the preparation of accounting documents, reports or other corporate communications that are truthful, complete and not likely to mislead the recipients.

In carrying out transactions involving treasury shares or contributions, profits or reserves, as well as with reference to transactions involving increases or reductions in share capital, mergers or demergers, the corporate bodies and company departments involved shall act in compliance with the law and the articles of association, paying particular attention to the truthfulness and completeness of



IT

o scissioni, gli organi sociali e le funzioni aziendali eventualmente coinvolte agiscono nel rispetto della legge e dello statuto e con particolare attenzione alla veridicità ed alla completezza dei dati e delle informazioni a tal fine utilizzati o elaborati.

B) Risorse Umane

Le risorse umane rappresentano un elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo di Filtrec che considera la professionalità e l'impegno di dipendenti e collaboratori valori essenziali per il raggiungimento dei propri obiettivi.

La società rispetta e tutela la dignità, la salute, la sicurezza e la privacy dei propri dipendenti e collaboratori, provvedendo ad informarli, al momento dell'assunzione ed a seguito di modifiche dei processi di produzione, in ordine ai suoi diritti nonché ai rischi nei quali può incorrere nello svolgimento della sua prestazione lavorativa. Tutela, in particolare, l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni lavorative rispettose della dignità individuale, in conformità alla normativa vigente in materia di sicurezza e salute dei lavoratori. Vigila affinché non siano posti in essere atti di violenza o di coercizione psicologica nonché ogni atteggiamento o comportamento che leda la dignità individuale. Nel selezionare i dipendenti ed i collaboratori, si astiene da comportamenti discriminatori, valutando i candidati sulla base di criteri di merito, di competenza e di professionalità e tenendo conto delle effettive esigenze aziendali, ivi incluse quelle inerenti alla sicurezza aziendale ed al vincolo fiduciario con i propri dipendenti e collaboratori. La crescita e la formazione dei dipendenti sono basate sul principio della pari opportunità e sul riconoscimento delle potenzialità professionali, delle competenze e dei risultati raggiunti da ognuno. Eventuali sistemi premianti dei dipendenti e collaboratori sono adottati sulla base di criteri

EN

the data and information used or processed for this purpose.

B) Human Resources

Human resources are an indispensable element for the existence and development of Filtrec, which considers the professionalism and commitment of its employees and collaborators to be essential values for the achievement of its objectives.

The company respects and protects the dignity, health, safety and privacy of its employees and collaborators, informing them, at the time of hiring and following changes in production processes, of their rights and the risks they may encounter in the performance of their work. In particular, it protects the physical and moral integrity of its employees and collaborators, ensuring working conditions that respect individual dignity, in accordance with current legislation on worker health and safety. It ensures that no acts of violence or psychological coercion are carried out, nor any attitude or behaviour that damages individual dignity.

When selecting employees and collaborators, it refrains from discriminatory behaviour, evaluating candidates on the basis of merit, competence and professionalism, and taking into account the actual needs of the company, including those relating to corporate security and the fiduciary relationship with its employees and collaborators. The growth and training of employees are based on the principle of equal opportunities and the recognition of the professional potential, skills and achievements of each individual. Any reward systems for employees and collaborators are adopted on the basis of objective and transparent criteria and by identifying realistic objectives consistent with the company's performance. In entering into contracts with employees and collaborators, the company complies with the rules established by applicable legislation and current collective bargaining agreements. In

IT

oggettivi e trasparenti ed individuando obiettivi realistici e coerenti con l'andamento aziendale. Nella stipulazione dei contratti con i dipendenti ed i collaboratori, la società si conforma alle regole stabilite dalla normativa applicabile e dalla contrattazione collettiva vigente. Nella gestione dei rapporti con i dipendenti ed i collaboratori, la società riconosce e tutela tutti i diritti di cui questi godono, tenuto conto anche della loro posizione di subordinazione al potere direttivo, organizzativo e gerarchico. Filtrec vigila affinché non siano posti in essere comportamenti volti ad indurre o costringere, direttamente o indirettamente, dipendenti e collaboratori a tenere condotte contrarie a quanto previsto dalla legge, dallo statuto, dal Codice Etico o dalle procedure aziendali.

Filtrec tutela e promuove la formazione dei propri dipendenti e collaboratori, allo scopo di arricchirne l'esperienza ed il patrimonio professionale e culturale. Promuove, altresì, la comunicazione tra il personale dirigente ed i collaboratori, al fine di fornire loro direttive comportamentali e professionali.

La comunicazione interna è attuata attraverso l'utilizzo di strumenti differenziati per obiettivi, destinatari e contenuti.

C) Principi di comportamento

Il comportamento di ogni dipendente e collaboratore si conforma ai principi di legalità, lealtà, correttezza, trasparenza e professionalità espressa dal nostro ordinamento nonché al rispetto delle regole del Codice Etico, delle norme legislative e contrattuali regolanti il rapporto di lavoro e delle procedure aziendali.

Dipendenti e collaboratori si astengono da comportamenti e dichiarazioni che possano pregiudicare l'immagine della società.

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad impiegare beni, mezzi e risorse aziendali nel ris-

EN

managing relations with employees and collaborators, the company recognises and protects all their rights, also taking into account their position of subordination to managerial, organisational and hierarchical authority. Filtrec ensures that no behaviour is engaged in that is intended to induce or compel, directly or indirectly, employees and collaborators to engage in conduct contrary to the provisions of the law, the Articles of Association, the Code of Ethics or company procedures.

Filtrec protects and promotes the training of its employees and collaborators, with the aim of enriching their experience and professional and cultural heritage. It also promotes communication between management and collaborators, in order to provide them with behavioural and professional guidelines. Internal communication is implemented through the use of tools differentiated by objectives, recipients and content.

C) Principles of conduct

The conduct of every employee and collaborator complies with the principles of legality, loyalty, fairness, transparency and professionalism expressed by our legal system, as well as with the rules of the Code of Ethics, the legislative and contractual regulations governing the employment relationship and company procedures.

Employees and collaborators shall refrain from behaviour and statements that could damage the company's image.

Employees and collaborators are required to use company assets, means and resources in accordance with their intended use and in such a way as to protect their conservation and functionality. When using company assets, equipment and resources, they are therefore required to behave responsibly and in line with the operating procedures established to regulate their use. In particular, all sums received from public bodies in the form of grants,



IT

petto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità. Nell'utilizzo dei beni, dei mezzi e delle risorse aziendali, essi sono, pertanto, vincolati ad assumere comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'uso. In particolare, tutte le somme ricevute da organismi pubblici a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti verranno utilizzate sulla base degli scopi ai quali erano originariamente destinate.

Ciascun dipendente e collaboratore è responsabile di beni, mezzi e risorse a lui affidati ed è tenuto ad informare tempestivamente il proprio superiore gerarchico circa il loro utilizzo in contrasto con la destinazione d'uso. Dipendenti e collaboratori evitano ogni impiego non razionale delle risorse aziendali.

In coerenza con i principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, è fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori di fare o promettere a terzi, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o di altra utilità, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della Società o di terzi nonché di accettare per sé o per altri la promessa ovvero la dazione di somme di danaro o altra utilità per promuovere o favorire indebitamente l'interesse di terzi.

D) Clienti e committenti

La società si pone come obiettivo principale la piena soddisfazione delle esigenze dei propri clienti e committenti. Vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con clienti e committenti siano improntati alla massima correttezza e siano condotti nel rispetto della normativa vigente; vigila, altresì, sulla costante rispondenza alle politiche aziendali degli accordi quadro, con clienti e committenti, aventi durata pluriennale.

EN

contributions or loans shall be used for the purposes for which they were originally intended.

Each employee and collaborator is responsible for the assets, means and resources entrusted to them and is required to promptly inform their line manager of any use that is contrary to their intended purpose. Employees and collaborators shall avoid any irrational use of company resources.

In accordance with the principles of legality, loyalty, fairness and transparency expressed by our legal system, members of corporate bodies, employees and collaborators are prohibited from making or promising to third parties, even indirectly, money or other benefits to third parties, either directly or indirectly, for the purpose of unduly promoting or favouring the interests of the Company or third parties, as well as accepting for themselves or for others the promise or giving of money or other benefits to unduly promote or favour the interests of third parties.

D) Customers and clients

The company's main objective is to fully satisfy the needs of its customers and clients. It ensures that negotiations and dealings with customers and clients are conducted with the utmost fairness and in compliance with current legislation. It also ensures that multi-year framework agreements with customers and clients are always in line with company policy.

Relations with customers and clients are governed by specific agreements, which are based on maximum clarity and comprehensibility. Participation in conferences, trade fairs, exhibitions and other events is managed solely by the relevant company departments, which ensure that the information disseminated in these contexts is truthful, transparent and consistent with company policies.

E) Relations with Public Entities

IT

I rapporti con i clienti ed i committenti sono regolati da specifici accordi, i quali sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità.

La partecipazione a convegni, fiere, mostre ed altre manifestazioni è gestita unicamente dalle funzioni aziendali competenti, le quali vigilano, in ogni caso, affinché le informazioni diffuse in tali ambiti siano veritiere, trasparenti e coerenti con le politiche aziendali.

E) Rapporti con i Soggetti Pubblici

I rapporti tra (a) i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori, da un lato, e, dall'altro, (b) i Soggetti Pubblici devono essere sempre ispirati ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità di prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001. Al fine di garantire la massima trasparenza, Filtrec si impegna ad evitare qualunque comportamento che, sebbene non direttamente collegato ai reati in esame, possa potenzialmente diventarlo; e, altresì, ad evitare di trarre qualsiasi forma di indebito vantaggio da eventuali rapporti personali o di parentela con funzionari della Pubblica Amministrazione e degli altri soggetti rilevanti, evitando quindi possibili situazioni di conflitti di interesse.

È fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori di fare o promettere a funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ed agli altri

soggetti rilevanti, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o altra utilità, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della Società o di terzi. È consentita soltanto l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia, nel rispetto delle

EN

Relations between (a) members of corporate bodies, employees and collaborators, on the one hand, and (b) public entities, on the other, must always be based on the principles of legality, loyalty, fairness and transparency expressed by our legal system, with specific regard to the prevention of offences referred to in Legislative Decree 231/2001. In order to ensure maximum transparency, Filtrec undertakes to avoid any behaviour which, although not directly related to the offences in question, could potentially become so; and also to avoid taking any form of undue advantage from any personal or family relationships with officials of the Public Administration and other relevant entities, thus avoiding possible situations of conflict of interest.

Members of corporate bodies, employees and collaborators are prohibited from making or promising to make payments of money or other benefits, directly or indirectly, to officials or employees of the Public Administration and other relevant parties, even indirectly, money or other benefits for the purpose of unduly promoting or favouring the interests of the Company or third parties. Only gifts of a symbolic nature or of modest value, attributable to promotional activities or acts of courtesy, are permitted, in accordance with internal procedures.

In particular, members of corporate bodies, managers, employees and collaborators are prohibited from: (i) promising or granting money or other benefits or submitting

false statements and certifications of requirements or engaging in deception and fraud in order to unduly obtain the issue of concessions, licences, authorisations, contributions, grants, loans, tax, social security or welfare benefits or other measures from the Public Administration or other relevant entities; (ii) preventing or hindering the exercise of inspection and supervisory functions by the Public Administration or other relevant entities; (iii) engaging in fraudulent, deceptive or unfair conduct that may



IT

procedure interne.

In particolare, è vietato ai membri degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori: (i) promettere o concedere danaro o altra utilità ovvero presentare

dichiarazioni e certificazioni di requisiti non veri-
tiere ovvero porre in essere artifici e raggi al fine di ottenere indebitamente il rilascio di concessioni, licenze, autorizzazioni, contributi, erogazioni, finanziamenti, agevolazioni contributive, previdenziali o assistenziali ovvero di altri provvedimenti da parte della Pubblica Amministrazione o degli altri soggetti rilevanti; (ii) impedire o ostacolare l'esercizio delle funzioni ispettive e di vigilanza da parte della Pubblica Amministrazione o degli altri soggetti rilevanti; (iii) adottare comportamenti fraudolenti, ingannevoli o sleali che possano indurre in errore la Pubblica Amministrazione o gli altri soggetti rilevanti, in sede o ad esito di procedure ad evidenza pubblica ed altre attività negoziali.

La formulazione di proposte ed offerte, nell'ambito di procedure di affidamento di commesse pubbliche o in sede di definizione di contratti con la Pubblica Amministrazione e gli altri soggetti rilevanti, sono effettuati in coerenza con le strategie, i piani e le procedure aziendali, con particolare riferimento alla connessa valutazione degli oneri e degli investimenti per la Società.

Filtrec nell'attività finalizzata alla valutazione dell'attività di produzione legislativa, regolamentare ed amministrativa, nei settori di interesse per la Società stessa, adotta, in ogni caso, una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi atteggiamento di natura collusiva o coercitiva. Intrattiene con tutte le Autorità che svolgono funzioni ispettive, di vigilanza, di regolazione e di garanzia, rapporti improntati alla piena e fattiva collaborazione, mettendo a disposizione, con tempestività, qualsiasi informazione richiesta

EN

mislead the Public Administration or other relevant entities, during or following public tendering procedures and other negotiating activities.

The formulation of proposals and offers, in the context of public procurement procedures or when defining contracts with the Public Administration and other relevant entities, shall be carried out in accordance with company strategies, plans and procedures, with particular reference to the related assessment of costs and investments for the Company.

In its activities aimed at evaluating legislative, regulatory and administrative activities in sectors of interest to the Company, Filtrec shall, in all cases, adopt correct and transparent conduct, avoiding any collusive or coercive behaviour. It maintains relations with all authorities that perform inspection, supervision, regulation and guarantee functions based on full and effective cooperation, promptly providing any information requested by them in the course of their investigations and complying with the measures issued.

F) Community relations

Filtrec demonstrates sensitivity to social and environmental issues.

With regard to the latter, it is committed to reducing waste and minimising the environmental impact of its activities.

Sponsorship and patronage activities may relate to sporting, cultural, social, humanitarian or environmental events and initiatives, or other topics of general interest, provided that they offer a guarantee of seriousness and quality. In any case, when entering into sponsorship or patronage contracts, the company conducts itself in a correct and transparent manner, avoiding any pressure on the parties involved.

Filtrec shall refrain from making contributions, directly or indirectly, to political parties, committees

IT

dalle stesse nello svolgimento delle attività istruttorie e conformandosi ai provvedimenti emanati.

F) Rapporti con la comunità

Filtrec dimostra sensibilità per le problematiche sociali e ambientali.

Con riferimento a queste ultime, si impegna per la riduzione degli sprechi e per minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività.

Le attività di sponsorizzazione e di patrocinio possono avere ad oggetto manifestazioni, eventi ed iniziative di carattere sportivo, culturale, sociale, umanitario o ambientale ovvero che riguardino altri temi di interesse generale, purché offrano garanzia di serietà e qualità. In ogni caso, nella stipula dei contratti di sponsorizzazione o patrocinio, la società tiene una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi pressione sui soggetti interessati.

Filtrec si astiene dall'erogare contributi, direttamente o indirettamente, a partiti, comitati e movimenti politici, o a loro rappresentanti o candidati, e si astiene da qualsiasi forma di pressione finalizzata ad ottenere indebiti favori o trattamenti privilegiati.

Allo stesso modo, si astiene dall'erogare contributi, direttamente o indirettamente, ad Organizzazioni Sindacali o ad Associazioni ed altri enti rappresentativi di interessi collettivi o diffusi, al fine di influenzarne la condotta nell'ambito di procedimenti giurisdizionali a proprio carico o al fine di prevenire eventuali contestazioni in ordine alle proprie iniziative ed attività.

Nei rapporti con la stampa e gli altri mass-media, Filtrec vigila affinché le informazioni diffuse siano veritiere, trasparenti e coerenti con le politiche aziendali.

EN

and movements, or to their representatives or candidates, and shall refrain from any form of pressure aimed at obtaining undue favours or privileged treatment.

Similarly, it refrains from making contributions, directly or indirectly, to trade unions or associations and other bodies representing collective or widespread interests, in order to influence their conduct in legal proceedings against it or to prevent any disputes regarding its initiatives and activities.

In its relations with the press and other mass media, Filtrec ensures that the information disseminated is truthful, transparent and consistent with company policies.

G) Suppliers and contractors

In managing processes relating to relations with suppliers and contractors, the company continuously analyses and assesses market trends, the evolution of current and potential suppliers and contractors, technical updates and the risk of product obsolescence, and the regulation of trade in relevant products. In selecting and dealing with suppliers and contractors, it assesses, objectively and in line with company planning, the economic benefits for the Company, with particular reference to profitability and liquidity objectives, as well as the market position, technical capabilities and overall reliability of its partners.

In particular, it takes into account factors such as (a) financial soundness, (b) experience gained in the sector, (c) proven reliability in relations with the Company, (d) technical and design resources and capabilities, including on the basis of specific testing of the relevant products, (e) production capacity, and (f) the adoption of company quality control and product safety systems consistent with those required.

Filtrec ensures that negotiations and dealings with



IT

G) Fornitori e appaltatori

Nella gestione dei processi inerenti i rapporti con fornitori e appaltatori, la società compie, con continuità, analisi e valutazioni preventive delle tendenze di mercato, dell'evoluzione dei fornitori e appaltatori attuali e potenziali, dell'aggiornamento tecnico e del rischio di obsolescenza dei prodotti, della regolamentazione del commercio dei prodotti rilevanti. Nella selezione e nelle relazioni con fornitori e appaltatori, valuta, in maniera obiettiva ed in coerenza con la pianificazione aziendale, la convenienza economica per la Società, con particolare riferimento agli obiettivi della redditività e della liquidità, nonché la posizione sul mercato, le capacità tecniche e la complessiva affidabilità dei suoi interlocutori. In particolare, tiene conto di elementi quali (a) la solidità finanziaria, (b) l'esperienza acquisita nel settore, (c) l'affidabilità dimostrata nei rapporti con la Società, (d) le risorse e le capacità tecniche e progettuali, anche sulla base di specifici collaudi dei relativi prodotti, (e) la capacità produttiva e (f) l'adozione di sistemi di controllo della qualità aziendale e della sicurezza dei prodotti coerenti con quelli richiesti.

Filtrec vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con fornitori e appaltatori siano improntati alla massima correttezza e serietà e siano condotti nel rispetto della normativa vigente; vigila, altresì, sulla costante rispondenza alle politiche aziendali degli accordi quadro, con fornitori ed appaltatori, aventi durata pluriennale.

I rapporti con i fornitori e gli appaltatori, ivi inclusi quelli finanziari ed accessori, sono regolati da specifici accordi, i quali sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità.

H) Consulenti, mediatori ed intermediari

Filtrec si pone come obiettivo principale la

EN

suppliers and contractors are conducted with the utmost fairness and professionalism and in compliance with current legislation. It also ensures that multi-year framework agreements with suppliers and contractors are always in line with company policies.

Relations with suppliers and contractors, including financial and ancillary ones, are governed by specific agreements, which are based on the utmost clarity and comprehensibility.

H) Consultants, brokers and intermediaries

Filtrec's main objective is to establish relationships with consultants, brokers, intermediaries and other service providers based on the principles of legality, fairness, loyalty and transparency. In selecting its consultants, brokers, intermediaries and other service providers, it adopts criteria of merit, reliability, competence and professionalism.

Relationships with consultants, brokers, intermediaries and other service providers are governed by specific agreements, based on maximum clarity and comprehensibility.

Compliance with the code of ethics must be considered an essential part of the contractual obligations of any employees pursuant to and for the purposes of Article 2104 of the Italian Civil Code. Violations of the rules of the code of ethics may constitute a breach of primary obligations in the employment relationship or a disciplinary offence, with all legal consequences.

Violation of the principles and conduct set out in the code of ethics compromises the relationship of trust with the company.

Violation of the rules or procedures may, in certain cases, constitute a criminal offence. Violating an internal rule may mean violating the law and incurring criminal penalties (fines or imprisonment) or civil penalties (damages) that may affect the employee

IT

creazione di rapporti, con consulenti, mediatori, intermediari ed altri prestatori d'opera, ispirati ai principi della legalità, correttezza, lealtà e trasparenza. Nella selezione dei propri consulenti, mediatori, intermediari ed altri prestatori d'opera, adotta criteri di merito, affidabilità, competenza e professionalità.

I rapporti con consulenti, mediatori, intermediari ed altri prestatori d'opera sono regolati da specifici accordi, improntati alla massima chiarezza e comprensibilità.

L'osservanza del codice etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali degli eventuali dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c.. Le violazioni delle norme del codice etico potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie nel rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge.

La violazione dei principi e comportamenti indicati nel codice etico compromette il rapporto fiduciario con la società.

La violazione della norma o delle procedure può costituire in certi casi illecito penale. Violare una norma interna può significare violare la legge ed incorrere in sanzioni penali (multe o pene detentive) o civili (risarcimento danni) che possono colpire il dipendente e la Società stessa.

Pertanto qualunque dipendente violi lo spirito o le norme etiche è soggetto ad una valutazione disciplinare del consiglio di amministrazione sempre nel rispetto del contratto collettivo e del codice civile.

Data tuttavia l'autonomia della violazione del Codice etico e delle procedure interne rispetto alle violazioni della legge in sede penale, la valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dal "datore di lavoro" non deve coincidere con la valutazione del giudice in sede penale; pertanto la società potrà irrogare ai propri dipendenti

EN

and the Company itself.

Therefore, any employee who violates the spirit or ethical rules is subject to disciplinary assessment by the board of directors, always in compliance with the collective agreement and the civil code.

However, given the autonomy of violations of the Code of Ethics and internal procedures with respect to violations of criminal law, the disciplinary assessment of conduct carried out by the 'employer' does not have to coincide with the assessment of the judge in criminal proceedings; Therefore, the company may impose disciplinary measures on its employees, such as verbal warnings, written warnings, suspension or dismissal, without waiting for criminal proceedings or even regardless of whether criminal proceedings have been initiated.

Anyone who becomes aware of or is reasonably convinced of the existence of a violation of the Code of Ethics or of a specific law or company procedure has a duty to immediately inform their manager and the Supervisory Body.

The report must be made in writing and/or in a non-anonymous form. The Supervisory Body is responsible for investigating possible violations of the code of ethics and may hear the author of the report, as well as the person responsible for the alleged violation. As a result of this activity, the Supervisory Body will report to the personnel management any conduct that warrants the application of disciplinary sanctions.

The Supervisory Body may conduct an investigation, followed by a preliminary inquiry, at the end of which the disciplinary measures to be taken and any procedures to be improved may be established, or the case may be closed.

The management of breaches of ethical rules must be handled with absolute confidentiality and with full protection of the anonymity of the person who made the report. The Supervisory Body is required to provide adequate reasons for any refusal to open an investigation and any decision to close the case

IT

provvedimenti disciplinari quali ad esempio richiamo verbale, ammonizione scritta, sospensione o licenziamento, senza attendere il procedimento penale o anche a prescindere dall'apertura di un procedimento penale.

Chiunque venga a conoscenza o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del codice etico o di una determinata legge o procedura aziendale ha il dovere di informare immediatamente il proprio responsabile e l'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione deve avvenire per iscritto e/o in forma non anonima. La responsabilità di svolgere indagini su possibili violazioni del codice etico spetta all'Organismo di Vigilanza che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione. In esito a tale attività, l'Organismo di Vigilanza segnalerà alla direzione del personale quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari.

L'Organo di controllo potrà effettuare un'indagine cui seguirà eventuale attività istruttoria, all'esito della quale potranno essere stabiliti i provvedimenti disciplinari da adottare e le eventuali procedure da migliorare, oppure potrà essere disposta l'archiviazione del caso.

La gestione di violazioni di norme etiche dovrà essere gestita con assoluta riservatezza e nella piena tutela dell'anonimato del soggetto che ha effettuato la segnalazione. L'Organo di Vigilanza è tenuto a motivare adeguatamente l'eventuale rifiuto di aprire

un'indagine e l'eventuale archiviazione emessa al termine dell'attività istruttoria.

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del codice etico ricade sui dirigenti e sull'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo, oltre a monitorare il rispetto del codice etico, avendo a tal fine accesso a tutte le fonti di informazione della società, suggerisce gli opportuni aggiorna-

EN

at the end of the investigation.

The task of verifying the implementation and application of the code of ethics falls to the managers and the Supervisory Body. The latter, in addition to monitoring compliance with the code of ethics, having access to all the company's sources of information for this purpose, suggests appropriate updates to the code, including on the basis of reports received.

The tasks of the Supervisory Body include:

- proposes to the Personnel Department the adoption of appropriate measures and reports received regarding violations of this code of ethics;
- contributes to the periodic review of the Code of Ethics.

To this end, the Supervisory Board shall make appropriate proposals to the Board of Directors, which shall evaluate them and, if necessary, formalise them.

By way of example, but not limited to, violations of rules subject to disciplinary measures are:

- actions that violate ethical standards;
- asking others to violate ethical standards;
- failure to report actual and suspected violations of the Code of Ethics;
- retaliation against an employee or third party who has raised concerns about issues relating to the violation of an ethical rule or procedure.

Once the supervisory body has received the report and carried out the necessary investigations, it communicates its assessment to the Board of Directors, formulating a proposal regarding the measures to be taken.

1) Disciplinary measures

Conduct that deviates from the organisational model and the code of ethics adopted by Filtrec will be punished according to its severity or recurrence with the measures listed below for the different categories of individuals.

IT

menti del codice anche sulla base delle segnalazioni ricevute.

Tra i compiti che competono all'Organismo di vigilanza vi sono:

- propone alla Direzione del Personale l'assunzione dei provvedimenti opportuni e le segnalazioni ricevute in materia di violazione del presente codice etico;
- contribuire alla revisione periodica del Codice Etico.

A tal fine l'Odv formula le opportune proposte al CDA, che provvederà a valutarle ed eventualmente a formalizzarle.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, violazioni di norme passibili di provvedimenti disciplinari sono:

- azioni che violano norme etiche;
- richiesta ad altri di violare norme etiche;
- mancata denuncia di effettive e sospette violazioni del codice etico;
- ritorsioni contro un dipendente o terzo che abbia sollevato dubbi circa questioni relative all'infrazione di una norma etica di una procedura.

L'organismo di vigilanza, ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, comunica la propria valutazione al CDA formulando una proposta in merito ai provvedimenti da adottare.

I) Provvedimenti disciplinari

I comportamenti difforni al modello organizzativo nonché al codice etico adottato da Filtrec saranno puniti a seconda della loro gravità o della loro recidività con i provvedimenti di seguito elencati per le diverse categorie di soggetti.

Come già detto, l'applicazione delle norme disciplinari prescinde dall'esito dell'eventuale procedimento penale, essendo l'accertamento disciplinare e quello penale considerati autonomi ed indipendenti.

EN

As already mentioned, the application of disciplinary rules is independent of the outcome of any criminal proceedings, as disciplinary and criminal investigations are considered separate and independent.

In any case, the stages of contesting the violation and determining and effectively applying the sanctions are carried out in compliance with the laws and regulations in force, as well as the provisions of collective bargaining agreements and company disciplinary codes.

Violation of the legal provisions of this model and code of ethics may lead to disciplinary action and compensation for damages, without prejudice to compliance with the procedures set out in Article 7 of Law 300/1970 (Workers' Statute) and collective labour agreements.

Compliance with the model and code of ethics must be considered an essential part of the contractual obligations of any employees pursuant to and for the purposes of Article 2104 of the Italian Civil Code. Any violations of the procedures and rules set out in the code of ethics may constitute a breach of primary obligations in the employment relationship or a disciplinary offence, with all legal consequences.

Violation of the principles and conduct set out in the organisational model and code of ethics compromises the relationship of trust with the company.

Violation of the rules or procedures may, in certain cases, constitute a criminal offence. Violating an internal rule may mean violating the law and incurring criminal penalties (fines or imprisonment) or civil penalties (damages) that may affect the employee and the Company itself.

Therefore, any employee who violates the spirit or ethical rules is subject to disciplinary assessment by the board of directors, always in compliance with the collective agreement and the civil code.

However, given the autonomy of violations of the Code of Ethics and internal procedures with respect to violations of criminal law, the disciplinary assessment of conduct carried out by the "employer"



IT

In ogni caso le fasi di contestazione della violazione nonché quelle di determinazione ed affettiva applicazione delle sanzioni sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché dalle previsioni della contrattazione collettiva e dei codici disciplinari aziendali.

La violazione delle norme di legge del presente modello e codice etico adottato possono portare all'adozione di azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della legge 300/1970 (statuto dei lavoratori), nonché dei contratti collettivi dei lavoratori.

L'osservanza del modello e del codice etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali degli eventuali dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c.. Le eventuali violazioni delle procedure e delle norme di cui al codice etico potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie nel rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge.

La violazione dei principi e comportamenti indicati nel modello organizzativo e nel codice etico compromette il rapporto fiduciario con la società. La violazione della norma o delle procedure può costituire in certi casi illecito penale. Violare una norma interna può significare violare la legge ed incorrere in sanzioni penali (multe o pene detentive) o civili (risarcimento danni) che possono colpire il dipendente e la Società stessa.

Pertanto qualunque dipendente violi lo spirito o le norme etiche è soggetto ad una valutazione disciplinare del consiglio di amministrazione sempre nel rispetto del contratto collettivo e del codice civile.

Data tuttavia l'autonomia della violazione del Codice etico e delle procedure interne rispetto alle violazioni della legge in sede penale, la valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dal "datore di lavoro" non deve coincidere con la

EN

does not have to coincide with the assessment of the judge in criminal proceedings; Therefore, the company may impose disciplinary measures on its employees, such as verbal warnings, written warnings, suspension or dismissal, without waiting for criminal proceedings or even regardless of whether criminal proceedings have been initiated.

Anyone who becomes aware of or is reasonably convinced of the existence of a violation of the Code of Ethics or of a specific law or company procedure has a duty to immediately inform their manager and the Supervisory Body.

The report must be made in writing and/or in a non-anonymous form. The Supervisory Body is responsible for investigating possible violations of the code of ethics and may hear the author of the report, as well as the person responsible for the alleged violation. As a result of this activity, the Supervisory Body will report to the personnel management any behaviour that warrants the application of disciplinary sanctions.

The Supervisory Body may carry out an investigation, followed by a preliminary inquiry, at the end of which the disciplinary measures to be taken and any procedures to be improved may be established, or the case may be closed.

The management of breaches of ethical standards must be handled with absolute confidentiality and with full protection of the anonymity of the person who made the report. The Supervisory Body is required to provide adequate reasons for any refusal to open

an investigation and any decision to close the case at the end of the investigation.

L) Environmental Sustainability

With regard to the activities carried out within the company, the principle of environmental protection is understood as the preservation of nature, mainly

IT

valutazione del giudice in sede penale; pertanto la società potrà irrogare ai propri dipendenti provvedimenti disciplinari quali ad esempio richiamo verbale, ammonizione scritta, sospensione o licenziamento, senza attendere il procedimento penale o anche a prescindere dall'apertura di un procedimento penale.

Chiunque venga a conoscenza o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del codice etico o di una determinata legge o procedura aziendale ha il dovere di informare immediatamente il proprio responsabile e l'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione deve avvenire per iscritto e/o in forma non anonima. La responsabilità di svolgere indagini su possibili violazioni del codice etico spetta all'Organismo di Vigilanza che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione. In esito a tale attività, l'Organismo di Vigilanza segnalerà alla direzione del personale quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari.

L'Organo di controllo potrà effettuare un'indagine cui seguirà eventuale attività istruttoria, all'esito della quale potranno essere stabiliti i provvedimenti disciplinari da adottare e le eventuali procedure da migliorare, oppure potrà essere disposta l'archiviazione del caso.

La gestione di violazioni di norme etiche dovrà essere gestita con assoluta riservatezza e nella piena tutela dell'anonimato del soggetto che ha effettuato la segnalazione. L'Organo di Vigilanza è tenuto a motivare adeguatamente l'eventuale rifiuto di aprire

un'indagine e l'eventuale archiviazione emessa al termine dell'attività istruttoria.

EN

through pollution prevention measures, minimising, where technically possible and economically sustainable, any negative impact on the environment of its activities and services. The Company is committed to raising awareness among its staff at all levels in order to increase the corporate organisation's sense of responsibility for environmental protection.



IT

L) Sostenibilità Ambientale

Il principio di tutela dell'ambiente è inteso, con riferimento alle attività svolte in ambito aziendale, come salvaguardia della natura principalmente mediante misure di prevenzione dell'inquinamento minimizzando, dove tecnicamente possibile ed economicamente sostenibile, ogni impatto negativo sull'ambiente delle proprie attività e servizi. La Società si impegna a sensibilizzare i vari livelli del personale al fine di aumentare il senso di responsabilità dell'organizzazione societaria per la salvaguardia dell'ambiente.



www.filtrec.com