


Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231


ALLEGATO 1

CODICE ETICO COMPORTAMENTALE


	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

INDICE

1	PRINCIPI GENERALI	4
1.1	Finalità del Codice Etico comportamentale	4
1.2	Modello di Governance	4
1.3	Mission, Vision e valori aziendali.....	4
1.4	Destinatari del Codice etico comportamentale	5
1.5	Adozione e diffusione.....	6
1.6	Organismo di Vigilanza	6
2	PRINCIPI COMPORAMENTALI	6
2.1	Attività aziendali e gestione delle risorse finanziarie.....	7
2.2	Riservatezza.....	7
2.3	Conflitto di interessi.....	7
2.4	Concorrenza leale.....	7
2.5	Qualità dell'organizzazione e gestione aziendale.....	8
2.6	Rispetto per l'Ambiente e Impegno per lo Sviluppo Sostenibile.....	8
2.7	Principi di rispetto nei confronti degli animali.....	9
2.8	Principi generali di corretta amministrazione	9
2.9	Tutela della proprietà intellettuale	10
2.10	Integrità nei rapporti internazionali e rispetto delle misure restrittive UE.....	10
2.11	Rapporti con dipendenti, collaboratori e partner.....	12
2.12	Rapporti con investitori	12
2.13	Tutela e Formazione e delle risorse umane	12
2.14	Principi di comportamento dei dipendenti e dei collaboratori nei rapporti con Eprcomunicazione S.p.A. società benefit.....	13
2.15	Contrasto alla xenofobia e al razzismo	13
2.16	Treatmento dei dati personali di dipendenti, collaboratori e clienti.....	14
2.17	Tutela della Dignità dei lavoratori e della Sicurezza e salute sul lavoro.....	14
2.18	Utilizzo di beni, mezzi e risorse aziendali	14
2.19	Segnalazioni di illecito.....	15
3	REGOLE DI COMPORAMENTO: RAPPORTI CON I TERZI	16
3.1	Rapporti con i terzi: principi generali	16
3.2	Rapporti con fornitori e collaboratori	16

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

3.3	Rapporti con clienti privati	17
3.4	Rapporti con stazioni appaltanti	17
3.5	Rapporti con le Autorità di controllo e gli Organi Istituzionali	17
3.6	Rapporti con le società concorrenti	18
3.7	Rapporti con la Pubblica Amministrazione	18
4	MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL RISPETTO DEL CODICE ETICO COMPORTAMENTALE	21
4.1	Attuazione e controllo del rispetto del Codice Etico comportamentale	21
4.2	Inosservanza e sanzioni	21

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

1 PRINCIPI GENERALI

1.1 FINALITÀ DEL CODICE ETICO COMPORTAMENTALE

Eprcomunicazione S.p.A. Società Benefit (di seguito “Epr S.p.A. SB”) è una società che persegue volontariamente - oltre allo scopo di lucro - finalità di beneficio comune, impegnandosi a creare un impatto positivo sulla società e la biosfera. Da sempre la sostenibilità è parte integrante del nostro business come l’integrità morale, la legalità e la trasparenza nello svolgimento delle attività fondamentali per l’attuazione del nostro oggetto sociale.

Il presente Codice etico comportamentale (di seguito “Codice”) costituisce il documento della Epr S.p.A. SB in cui vengono descritti i principi etici e comportamentali che disciplinano le attività aziendali, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e comportamenti non adeguati ai valori aziendali promossi dalla società.

I componenti degli organi sociali, i dipendenti, i partner, i procuratori e i collaboratori, nello svolgimento delle proprie attività per conto della eprcomunicazione e nelle relazioni con i terzi, ognuno per quanto di competenza e secondo l’incarico affidato o la mansione ricoperta, sono tenuti al rispetto del presente codice.

1.2 MODELLO DI GOVERNANCE


Al fine di assicurare la massima coerenza tra strategia e comportamenti, Epr S.p.A. SB adotta un modello di governance tradizionale caratterizzato da:

- Voto di lista per l’elezione del CDA e del Collegio Sindacale
- Quota rosa;
- Consigliere indipendente;
- OPA endosocietaria
- Adozione delle procedure per la gestione delle operazioni con parti correlate, per la gestione degli adempimenti informativi in materia di internal dealing e per la gestione delle informazioni.

1.3 MISSION, VISION E VALORI AZIENDALI

Eprcomunicazione promuove la seguente politica societaria in tema di impegni, obiettivi qualitativi e valori:

Mission

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

In Epr S.p.A. SB ci impegniamo per un futuro sostenibile e per migliorare il benessere sociale, economico e ambientale della comunità.

Il nostro obiettivo è quello di fornire ai nostri clienti le migliori soluzioni per le loro esigenze, garantendo servizi di comunicazione integrata con i più alti standard. Allo stesso tempo, siamo impegnati per creare al nostro interno condizioni che rendano la nostra agenzia un ambiente attrattivo e gratificante, dove sia riconosciuto e premiato il talento delle persone e dove si collabori tutti insieme nell'interesse dei nostri clienti e stakeholders.

Vision

Ci piacciono le nuove sfide, cerchiamo continuamente modi nuovi e migliori di fare le cose.

Siamo disposti a correre dei rischi per innovare e rimanere all'avanguardia.

La nostra prima ambizione è rivolta ad aiutare i nostri clienti a identificare, definire e integrare le loro esigenze di comunicazione per ottenere il massimo risultato.

Valori

Integrità, trasparenza e sostenibilità costituiscono i nostri valori di riferimento.

Siamo orgogliosi della nostra integrità.

Siamo orgogliosi della qualità del nostro lavoro.

Collaboriamo con i nostri clienti, i nostri stakeholder, le persone che lavorano con noi nella massima trasparenza.


Abbiamo da tempo tracciato un percorso di integrazione della sostenibilità in tutto ciò che facciamo, nell'interesse dei nostri clienti, dell'Ambiente e della Società”.

1.4 DESTINATARI DEL CODICE ETICO COMPORTAMENTALE

Destinatari del Codice sono i componenti degli organi sociali, i dipendenti, i soggetti che per delega o procura ricoprono in fatto e in diritto ruoli di coordinamento nell'ambito delle attività societarie, i partner e i collaboratori della Epr S.p.A. SB, i quali sono obbligati in base al ruolo e alle rispettive competenze, a conformarsi alle disposizioni in esso riportate.

Inoltre sono tenuti al rispetto del Codice, per quanto applicabile, i fornitori, consulenti, mediatori, intermediari di Epr S.p.A. SB e a chiunque a vario titolo presti la propria collaborazione.

Epr S.p.A. SB dichiara la propria libera volontà di non instaurare o non dare prosecuzione ad alcun tipo di rapporto con soggetti che non approvino i principi stabiliti nel presente Codice o che non ne rispettino le regole comportamentali.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

Il presente Codice verrà modificato o integrato in base alle osservazioni formulate dall'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.lgs. 231/01, da tutti gli stakeholders e a fronte dell'evoluzione normativa, o comunque in tutti i casi in cui si reputi necessario adeguarlo alla realtà organizzativa.

1.5 ADOZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Codice viene adottato mediante delibera dell'Amministratore unico contestualmente all'approvazione del modello organizzativo e come parte integrante dello stesso, è ampiamente diffuso a tutti i livelli di Epr S.p.A. SB ed è disponibile a qualsiasi stakeholder per consultazione sul sito internet della società.

Tutti i soggetti esterni (committenti, clienti, fornitori, collaboratori, e tutti gli altri interlocutori, sia privati che istituzionali) vengono compiutamente informati dell'esistenza e delle modalità di consultazione del Codice, al fine di diffondere i valori e i principi sui quali si fonda la gestione societaria.

Tutti i dipendenti, partner e collaboratori sono tenuti a conoscere e rispettare i principi e le regole del Codice; a tal proposito vengono organizzati specifici incontri informativi finalizzati alla presentazione e comprensione delle regole e principi ivi stabiliti.


1.6 ORGANISMO DI VIGILANZA

È istituito presso la Epr S.p.A. SB un Organismo di Vigilanza (OdV) con il compito di vigilare sull'idoneità, sull'efficace adozione ed attuazione, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo dalla predetta società allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare una responsabilità amministrativa/penale della società stessa ai sensi del D.lgs. 231/2001 e successive modificazioni.

L'OdV è contattabile all'indirizzo mail odv@eprcomunicazione.it.

2 PRINCIPI COMPORTAMENTALI

Al fine di conformarsi ai principi di integrità morale, di legalità e di trasparenza, con specifico riferimento alle finalità del D. Lgs. 231/2001, Epr S.p.A. SB si impegna e attua azioni di sorveglianza affinché tutto il personale dipendente, gli organi societari, i procuratori, i collaboratori e in generale chiunque a vario titolo agisca per conto della società rispetti la legislazione vigente, i regolamenti, gli accordi e le regole comportamentali e i principi di controllo organizzativi implementati. La violazione di tali principi in nessun caso potrà essere motivata dal perseguimento di un interesse di Epr S.p.A. SB.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

2.1 ATTIVITÀ AZIENDALI E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Tutte le operazioni e transazioni decise o attuate direttamente dalla Epr S.p.A. SB o da soggetti agenti in nome e per conto della società devono essere debitamente autorizzate, documentate e registrate ed essere svolte conformemente alla legislazione vigente e ai principi di trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità. La gestione delle risorse finanziarie avviene nel rispetto dei ruoli nell'organizzazione aziendale, delle deleghe conferite e dei principi di controllo predefiniti.

2.2 RISERVATEZZA

Epr S.p.A. SB tutela la riservatezza delle informazioni, dei dati (di qualsiasi tipologia) e delle notizie attinenti alle proprie attività ed assicura che anche i propri dipendenti, partner e collaboratori rispettino tale principio.

I membri degli organi sociali, i dipendenti, i partner e i collaboratori della società sono tenuti a non diffondere informazioni non di pubblico dominio, di cui siano venuti a conoscenza, anche accidentalmente, e ad utilizzarli unicamente per scopi strettamente connessi all'esercizio delle proprie funzioni.

L'obbligo di riservatezza deve essere rispettato anche al di fuori dell'orario di lavoro e durante l'eventuale sospensione del contratto.

2.3 CONFLITTO DI INTERESSI


I membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori della Epr S.p.A. SB, si astengono da ogni attività che non sia svolta unicamente nell'interesse della società e che potrebbe comportare, anche potenzialmente, un conflitto di interessi con la Epr S.p.A. SB.

Rendono inoltre noto, nei rispettivi ambiti operativi, ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della Epr S.p.A. SB e si astengono dal procurarsi vantaggi personali nello svolgimento delle rispettive attività.

Nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto di interessi, gli stessi devono comunicarlo tempestivamente ai vertici societari e se del caso all'Organismo di vigilanza ed astenersi da ogni attività connessa alla situazione fonte del conflitto.

2.4 CONCORRENZA LEALE

Lo svolgimento dell'attività di impresa di Epr S.p.A. SB è improntato a principi di lealtà correttezza, nel pieno rispetto del diritto della concorrenza.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

Non sono consentiti, pertanto, i comportamenti contrari alla correttezza professionale, collusivi, di abuso di posizione dominante o di dipendenza economica ed ogni altra condotta diretta ad alterare la lealtà e l'equilibrio concorrenziale del mercato.

Non sono inoltre ammessi comportamenti nei confronti dei concorrenti reali o potenziali alle procedure dei pubblici incanti che possano in qualsivoglia maniera influenzarne l'aggiudicazione da parte dell'Amministrazione pubblica o stazione appaltante.

Non sono altresì consentite azioni atte a influenzare la stesura e l'approvazione dei bandi di gara da parte dell'ente appaltante, nel caso, per qualsivoglia motivo si venga preliminarmente a conoscenza del servizio oggetto di incanto.

2.5 QUALITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AZIENDALE

Epr S.p.A. SB persegue la qualità della propria organizzazione aziendale, uniformandosi ai requisiti richiesti per la certificazione del Sistema Qualità relativo ai processi connessi alle attività di:

“Progettazione ed erogazione di consulenza e servizi in ambito della comunicazione, delle relazioni pubbliche e dei temi legati alla sostenibilità” per cui ha conseguito la certificazione alla norma UNI EN ISO 9001:2015.

La società, nei rapporti con i clienti e con i terzi, opera al fine di garantire la qualità dei propri servizi attraverso il controllo dei propri processi.


2.6 RISPETTO PER L'AMBIENTE E IMPEGNO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Epr S.p.A. SB sostiene la prospettiva di uno sviluppo sostenibile impegnandosi nelle proprie attività e nei servizi resi ai clienti per promuovere i valori e gli obiettivi della transizione ecologica. Per Epr S.p.A. SB la transizione ecologica è una condizione irrinunciabile di progresso economico e sociale, decisiva per minimizzare gli impatti negativi dell'uomo sull'ambiente a cominciare dalla crisi climatica in atto.

La società favorisce al proprio interno l'utilizzo di strumentazione tecnologica eco-sostenibile capace in particolare di ridurre i consumi di energia e l'adozione da parte di dipendenti e collaboratori di comportamenti e stili di consumo rispettosi dell'ambiente.

Per raggiungere questi obiettivi, Epr S.p.A. SB ha:

- realizzato banche dati su fornitori che utilizzano materie e merci eco-sostenibili;
- attuato green-practices condivise con i propri dipendenti
- attivato corsi di formazioni per i propri dipendenti
- ripensato i consumi interni organizzando la raccolta differenziata dei rifiuti ed eliminando la plastica monouso.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

Nell'ottica del controllo e del miglioramento delle prestazioni ambientali correlati ai propri processi e alle sedi di svolgimento delle attività, Epr S.p.A. SB ha implementato e certificato un sistema di gestione ambientale conforme alla norma UNI EN ISO 14001:2015, elaborando un documento di analisi degli impatti e un programma di miglioramento per il raggiungimento degli obiettivi ambientali, coerentemente con i principi di sostenibilità approvati nel documento di politica ambientale.

I membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori della Epr S.p.A. SB sono tenuti a tenere comportamenti adeguati agli stessi principi e atti a limitare i consumi energetici, la produzione di rifiuti e l'utilizzo delle risorse naturali.

Annualmente, Epr S.p.A. SB redige e pubblica sul proprio sito internet a tali fini un documento di "Relazione di impatto" nel quale sono rendicontate le performance della società rispetto alla propria impronta e ai propri impegni sul piano ambientale: tra questi la scelta di azzerare il proprio impatto climatico evitando, attraverso progetti di energia sostenibile, un quantitativo di emissioni dannose per il clima almeno pari a quello determinato dai propri consumi energetici.

2.7 PRINCIPI DI RISPETTO NEI CONFRONTI DEGLI ANIMALI

Epr S.p.A. SB riconosce il rispetto per gli animali come principio etico fondamentale e si impegna a prevenirne ogni forma di sofferenza, abuso o maltrattamento.

È vietata qualunque condotta che possa causare lesioni, stress o danni agli animali, anche indirettamente o tramite terzi.

Nelle attività di comunicazione, produzione di contenuti ed eventi, Epr S.p.A. SB evita la promozione o la diffusione di messaggi e immagini che legittimino violenze o comportamenti illeciti verso gli animali.


L'eventuale impiego di animali in produzioni o iniziative è ammesso solo in via eccezionale, nel rispetto della legge e con adeguate misure di tutela del benessere animale.

Dipendenti e collaboratori sono tenuti a segnalare tempestivamente situazioni potenzialmente non conformi, anche quando riferite a partner o fornitori, e a collaborare per l'adozione di azioni correttive.

2.8 PRINCIPI GENERALI DI CORRETTA AMMINISTRAZIONE

Epr S.p.A. SB vieta ogni atto finalizzato ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge.

Gli amministratori e i dipendenti devono tenere una condotta corretta e trasparente in relazione alle richieste avanzate da parte dei Soci e del Collegio sindacale nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

È vietato porre in essere qualsiasi comportamento volontario volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale o un danno ai creditori.

È fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti, ai partner ed ai collaboratori della Epr S.p.A. SB, di fare o promettere ad amministratori, direttori, personale preposto alla predisposizione dei documenti contabili, sindaci della stessa Epr S.p.A. SB dazioni di danaro o di altre utilità, inducendo a compiere od omettere atti in violazione degli obblighi inerenti il loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando un danno alla stessa Epr S.p.A. SB.

La Epr S.p.A. SB condanna e vigila affinché non venga compiuto alcun atto fraudolentemente finalizzato alla frode fiscale, perseguita tramite artifici quali la fatturazione e contabilizzazione di prestazioni non rese o rese con importi alterati rispetto a quelli previsti contrattualmente, o comunque tramite qualsiasi altro atto doloso che rappresenti violazione della normativa in materia tributaria.

Ogni operazione contabile deve essere registrata nel sistema di contabilità aziendale ed avere caratteristiche di verità, completezza, trasparenza e congruità.

Tutte le transazioni finanziarie sono verificabili e tracciabili e l'uso del contante è ridotto al minimo.

2.9 TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Al fine di preservare la proprietà intellettuale ed industriale e di rispettarne e proteggerne il contenuto di ogni forma propria e altrui, si tratti di diritti d'autore, brevetti, marchi, etc.. è fatto divieto ai dipendenti, partner e collaboratori:

- di mettere in atto qualsivoglia utilizzo o mettere a disposizione di terzi, senza averne diritto, qualsiasi opera dell'ingegno protetta o parte di essa
- eludere con mezzi e artifici tecnologici le misure volte alla protezione delle proprietà intellettuali;
- diffondere o utilizzare segreti aziendali di terzi;
- riprodurre, alterare, imitare, opere di proprietà di terzi senza averne acquisito i necessari diritti;
- fare uso, in ambito industriale e/o commerciale qualsiasi marchio o brevetto industriali o modelli contraffatti da soggetti terzi.

2.10 INTEGRITÀ NEI RAPPORTI INTERNAZIONALI E RISPETTO DELLE MISURE RESTRITTIVE UE


Epr S.p.A. SB riconosce il rispetto delle misure restrittive dell'Unione europea quale principio etico essenziale e si impegna a svolgere le proprie attività con integrità, trasparenza e piena conformità alle norme applicabili.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

È vietato porre in essere, direttamente o indirettamente, condotte volte a violare o eludere tali misure, inclusa la messa a disposizione di fondi, beni, servizi o altre utilità a soggetti designati o a soggetti ad essi riconducibili.

Epr S.p.A. SB adotta un approccio prudentiale nei rapporti con controparti, partner e fornitori, attivando verifiche proporzionate al rischio e assicurando la tracciabilità delle decisioni.

Tutti i destinatari del Codice Etico comportamentale sono tenuti a segnalare tempestivamente anomalie o richieste sospette e a rispettare le procedure interne di sospensione e comunicazione, collaborando per l'adozione di misure correttive.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

REGOLE DI COMPORTAMENTO: RAPPORTI INTERNI

2.11 RAPPORTI CON DIPENDENTI, COLLABORATORI E PARTNER

Le risorse umane sono riconosciute da Epr S.p.A. SB quale fattore del proprio successo in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro.

Nella selezione dei dipendenti e dei collaboratori, la valutazione del personale da acquisire è effettuata unicamente in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali e al livello di competenze richieste, in base a criteri basati sul merito e sulla professionalità, evitando qualsiasi tipo di favoritismo e clientelismo.

Epr S.p.A. SB adotta altresì opportuni controlli selettivi per evitare l'assunzione o la continuazione della collaborazione lavorativa con personale proveniente da Paesi terzi il cui soggiorno sia irregolare.

Il personale è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa.

Non è consentito richiedere a dipendenti e collaboratori, come atto dovuto al proprio superiore, comportamenti contrari a quanto previsto nel presente Codice.

2.12 RAPPORTI CON INVESTITORI

La comunicazione finanziaria di Epr S.p.A. SB si fonda su chiari principi di trasparenza, a tal fine in una sezione apposita del sito internet aziendale sono raccolti dati e informazioni utili sull'andamento di Epr S.p.A. SB e sono regolarmente pubblicati comunicati stampa allo scopo di garantire una piena e puntuale informazione agli investitori e stakeholder.


La sezione Investor Relations del sito internet aziendale contiene tutte le comunicazioni e i documenti utili agli investitori e agli analisti a conoscere Epr S.p.A. SB, il suo modello di business e i suoi risultati economico-finanziari.

Nell'ambito della organizzazione aziendale, è istituita specifica funzione di "Investor Relations".

2.13 TUTELA E FORMAZIONE E DELLE RISORSE UMANE

Attraverso lo svolgimento di iniziative di formazione Epr S.p.A. SB favorisce il continuo miglioramento del proprio personale, allo scopo di arricchirne l'esperienza ed il patrimonio professionale e culturale.

Epr S.p.A. SB condanna tutti gli atti di violenza o di coercizione psicologica nonché ogni atteggiamento o comportamento che leda la dignità della persona, vigilando affinché non vengano

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

posti in essere atti o comportamenti tali da indurre o a costringere, direttamente o indirettamente, i dipendenti e i collaboratori ad adottare condotte in violazione del Codice o dei regolamenti interni. Epr S.p.A. SB vigila affinché nei confronti dei soggetti che abbiano segnalato illeciti o violazioni commessi non siano posti in essere atti di ritorsione o comportamenti discriminatori o vessatori, tutelando l'identità del segnalante e mantenendo la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge. Infine, Epr S.p.A. SB vigila al fine di evitare che coloro i quali siano chiamati a rendere dichiarazioni utilizzabili in un procedimento possano ricevere indebite pressioni (offerte o promesse di denaro o altra utilità) o illecite coercizioni (violenze o minacce) allo scopo di non rendere le dichiarazioni cui sono chiamati innanzi all'Autorità Giudiziaria, ovvero di rendere dichiarazioni non rispondenti al vero.

2.14 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI NEI RAPPORTI CON EPR COMUNICAZIONE S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT

Epr S.p.A. SB vigila affinché i comportamenti del proprio personale, sia nei luoghi di lavoro che all'esterno, si conformino ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà nonché al rispetto delle regole dettate dal Codice, delle norme contrattuali regolanti il rapporto di lavoro con Epr S.p.A. SB e delle disposizioni ed istruzioni attinenti all'attività aziendale.


I dipendenti e collaboratori sono altresì tenuti a comportarsi con lealtà, disponibilità e cortesia nei confronti dei colleghi, dei clienti e delle altre persone con le quali entrano in relazione durante l'espletamento delle loro mansioni.

Viene condannata la costituzione, promozione o organizzazione di qualsiasi associazione avente lo scopo di commettere più delitti o associazioni di tipo mafioso o di mettere in atto iniziative propagandistiche o di incitamento e istigazione alla xenofobia e al razzismo o negazioniste della Shoah, degli ebrei e dei crimini di guerra.

Ogni dipendente o collaboratore che venisse a conoscenza di violazioni ovvero di tentate violazioni, in ambito aziendale, del presente Codice, è tenuto a segnalarle all'Organismo di Vigilanza. Laddove le segnalazioni risultino essere palesemente infondate, al dipendente o al collaboratore responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al Sistema Disciplinare.

2.15 CONTRASTO ALLA XENOFOBIA E AL RAZZISMO

Epr S.p.A. SB condanna qualsiasi forma di xenofobia e razzismo e vigila affinché non siano posti in essere da parte del personale e dei collaboratori atti dispregiativi o irrispettosi riguardanti la nazionalità, la provenienza etnica, il credo religioso, i gusti sessuali, le caratteristiche fisiche, l'ideologia politica e il colore della pelle del proprio personale. In particolare, la Epr S.p.A. SB non permette alcuna attività di propaganda o atti di istigazione e incitamento fondati su convinzioni

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

xenofobe o razziste o negazioniste della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

2.16 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DI DIPENDENTI, COLLABORATORI E CLIENTI

La privacy di dipendenti, collaboratori e clienti è tutelata mediante l'adozione di adeguate regole in relazione alla tipologia di informazioni da richiedere e mediante l'utilizzo di specifiche modalità di trattamento e conservazione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali di dipendenti, collaboratori e clienti è ammesso soltanto nel rispetto della legislazione vigente e, comunque, offrendo agli stessi la più ampia informativa ed assistenza. Il trattamento di dati relativi a soggetti terzi (committenti, clienti, soggetti istituzionali ecc.) viene svolto nel pieno rispetto della normativa sulla privacy, tutelandoli e proteggendoli con adeguati presidi tecnici e procedurali.

2.17 TUTELA DELLA DIGNITÀ DEI LAVORATORI E DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO


Epr S.p.A. SB tutela l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori.

La Epr S.p.A. SB si impegna ad attuare misure di prevenzione e protezione coerenti con i seguenti principi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori e dell'ambiente di lavoro;

2.18 UTILIZZO DI BENI, MEZZI E RISORSE AZIENDALI

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a impiegare beni, mezzi e risorse messi a loro disposizione nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

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.

Ciascun dipendente e collaboratore è responsabile dei beni, mezzi e risorse a lui affidati ed è tenuto ad informare tempestivamente le funzioni competenti di circa il loro utilizzo distorto o dannoso per il patrimonio della Epr S.p.A. SB.

Tutte le spese afferenti agli incarichi ricevuti devono essere adeguatamente autorizzate, rendicontate e giustificate secondo i Regolamenti interni.


Le anticipazioni di spese possono essere erogate solo previa motivazione e autorizzazione.

2.19 SEGNALAZIONI DI ILLECITO

Epr S.p.A. SB riconosce il diritto alla segnalazione di illeciti da parte del personale interno ed esterno operante per proprio conto, istituendo e informando su appositi canali informatici per l'inoltro delle stesse segnalazioni, garantendo la tutela della persona segnalante e di eventuali facilitatori.

Viene inoltre garantita l'analisi e gli approfondimenti necessari previsti dalla segnalazione.

Epr S.p.A. SB vieta qualsiasi atto di ritorsione e discriminazione dei soggetti segnalanti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

3 REGOLE DI COMPORTAMENTO: RAPPORTI CON I TERZI

3.1 RAPPORTI CON I TERZI: PRINCIPI GENERALI

In coerenza con i principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi nel nostro ordinamento, è fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti, ai partner e ai collaboratori della Epr S.p.A. SB, di fare o promettere a terzi, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o di altre utilità, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della Epr S.p.A. SB (compresi i benefici di natura fiscale) 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, comprensivi di quelli di natura tributaria. È vietato distribuire omaggi al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire, ogni forma di regalo eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale).


È fatto altresì divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ai partner e ai collaboratori della Epr S.p.A. SB, di fare o promettere ai soggetti interni o esterni a vario titolo coinvolti nel processo di redazione dei documenti contabili societari e relazioni fiscali periodiche di soggetti terzi dazioni di danaro o di altre utilità, inducendo a compiere od omettere atti in violazione degli obblighi inerenti il loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, al fine di cagionare nocumento agli stessi soggetti terzi.

Resta comunque vietata ogni forma di regalia, di qualsiasi tipo e valore, verso i soggetti pubblici, pubblici ufficiali, funzionari pubblici o comunque a soggetti riconducibili, direttamente o indirettamente, alla Pubblica Amministrazione. Tale divieto viene esteso anche a rappresentanti di soggetti concorrenti a procedure di pubblico incanto, al fine di non influenzare in alcun modo la correttezza e trasparenza della procedura di aggiudicazione.

3.2 RAPPORTI CON FORNITORI E COLLABORATORI

Nella selezione e nelle relazioni con fornitori la selezione viene effettuata da Epr S.p.A. SB unicamente in base a criteri tracciabili e verificabili correlati alla convenienza economica, alle capacità tecniche ed economiche, alla complessiva affidabilità del prestatore. Costituiscono requisiti preferenziale inoltre la solidità finanziaria, le capacità e le risorse progettuali, il know-how e l'adozione di appositi sistemi di controllo della qualità aziendale e l'attenzione al cliente per quanto riguarda il personale impiegato nella gestione delle commesse.

La Epr S.p.A. SB vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con fornitori e personale siano improntati alla massima correttezza e serietà e siano condotti nel rispetto della normativa vigente.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

I rapporti con i fornitori, ivi inclusi quelli finanziari e gli altri contratti accessori, sono regolati da specifici accordi, i quali sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità ed in modo da scongiurare ogni abuso dipendenza economica.

La Epr S.p.A. SB vigila, altresì, sulla regolarità degli acquisti di materiale coperto da diritto d'autore.

3.3 RAPPORTI CON CLIENTI PRIVATI

La Epr S.p.A. SB impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento dei clienti, fattore testimoniato dalla certificazione del proprio sistema di gestione.

Nei rapporti con i clienti la Epr S.p.A. SB assicura la presentazione di offerte caratterizzate da correttezza e chiarezza nella definizione di tariffe e compensi.

La Epr S.p.A. SB ricorre al contenzioso solo come *estrema ratio* e quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

3.4 RAPPORTI CON STAZIONI APPALTANTI

Nel partecipare alle gare di appalto la Epr S.p.A. SB valuta attentamente la congruità e l'eseguità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche.

La formulazione delle offerte è tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza.


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

La Epr S.p.A. SB ricorre al contenzioso solo come *estrema ratio* e quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.

3.5 RAPPORTI CON LE AUTORITÀ DI CONTROLLO E GLI ORGANI ISTITUZIONALI

Nelle relazioni con le Autorità di Controllo la Epr S.p.A. SB si ispira a principi di integrità e di correttezza professionale, evitando di influenzare le loro decisioni o di richiedere trattamenti di favore mediante la promessa, l'offerta o la concessione di compensi o di altre utilità, garantendo una piena e fattiva collaborazione tramite la messa a disposizione, secondo le scadenze prescritte, di qualsiasi informazione richiesta dalle stesse nello svolgimento delle attività istruttorie e conformandosi ai provvedimenti emanati.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

Al fine di garantire la massima trasparenza, la Epr S.p.A. SB si impegna, altresì, ad evitare di trarre qualsiasi forma di indebito vantaggio da eventuali rapporti personali o di parentela con funzionari delle Autorità.

Epr S.p.A. SB, nei rapporti con gli Organi Istituzionali dello Stato, delle Regioni e degli Enti Locali, nonché con quelli Internazionali, finalizzati a consentire la valutazione, da parte della Epr S.p.A. SB stessa, dell'attività legislativa ed amministrativa nei settori di interesse, adotta, in ogni caso, una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi atteggiamento di natura collusiva o coercitiva.

3.6 RAPPORTI CON LE SOCIETÀ CONCORRENTI

Nel rispetto dei principi di libera e leale concorrenza, Epr S.p.A. SB, i partner ed i suoi collaboratori sono tenuti ad assumere comportamenti corretti negli affari di interesse della Epr S.p.A. SB e nei rapporti con i competitor.

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione o a influenzare le procedure di redazione dei bandi di gara e l'aggiudicazione è storicamente contraria alle direttive aziendali della Epr S.p.A. SB ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Epr S.p.A. SB può giustificare una condotta dei vertici, dei partner o dei collaboratori della stessa che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti la Epr S.p.A. SB e le sue attività devono essere veritiere, chiare, verificabili e documentate, per quanto applicabile.


È vietato adoperare violenza o minaccia al fine di impedire o turbare l'esercizio di un'industria o di un commercio.

È altresì vietato compiere atti di concorrenza con minaccia o violenza nell'esercizio di qualsiasi attività connessa ai servizi erogati.

3.7 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I rapporti tra il vertice societario, i dipendenti, i partner ed i collaboratori, da un lato, e, dall'altro, la Pubblica Amministrazione devono essere sempre ispirati ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.lgs. 231/2001.

Nei confronti di rappresentanti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione sono vietati la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza aventi la finalità di condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto; sono altresì vietate le offerte di beni o di altre utilità anche di modico valore a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche per interposta persona.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

Non è ammessa alcuna forma di regalo verso i soggetti pubblici o comunque a soggetti riconducibili, direttamente o indirettamente, alla Pubblica Amministrazione.


È vietato ai componenti degli organi sociali, ai partner, dipendenti e collaboratori:

- di promettere o concedere denaro, vantaggi o altra utilità, al fine di ottenere il rilascio di concessioni, licenze ed autorizzazioni da parte della Pubblica Amministrazione nonché agevolazioni contributive, previdenziali e/o assistenziali;
- di destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, concessioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da Ente pubblico o dalla Comunità europea.
- adottare comportamenti fraudolenti, ingannevoli o sleali che possano indurre in errore la Pubblica Amministrazione in sede e ad esito di procedure ad evidenza pubblica;
- presentare dichiarazioni non veritiere ovvero porre in essere artifici e raggiri diretti all'indebito conseguimento di contributi, erogazioni, finanziamenti;
- impedire o ostacolare l'esercizio delle funzioni ispettive da parte della Pubblica Amministrazione al fine di evitare l'applicazione di una sanzione o di negoziarne l'importo;
- intraprendere (direttamente o indirettamente) azioni volte a esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare rappresentanti, dipendenti o funzionari della Pubblica Amministrazione.

In caso di partecipazione a procedure di gara indette enti aggiudicatori o stazioni appaltanti operanti per conto della Pubblica Amministrazione, la Epr S.p.A. SB si impegna a procedere nell'iter per la partecipazione alla procedura di gara in modo corretto, nel rispetto della legge, delle norme del presente Codice e dei principi di controllo interni, anche al fine di evitare possibili lesioni dell'immagine dell'azienda e l'alterazione del regolare svolgimento della procedura competitiva.


È pertanto vietato ai componenti degli organi sociali, ai partner, dipendenti e collaboratori della Epr S.p.A. SB:

- di promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale, per lui o per un terzo, una retribuzione non dovuta in denaro od altra utilità in cambio di un atto del suo ufficio necessario per l'avanzamento della Epr S.p.A. SB nella procedura di gara;
- promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale, per lui o per un terzo, una somma di denaro od un'altra utilità al fine di fargli omettere/ritardare un atto del suo ufficio o per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio al fine di favorire l'avanzamento della Epr S.p.A. SB nella procedura di gara;
- indurre, con artifici o raggiri, lo Stato/altro ente pubblico in errore al fine di favorire l'avanzamento della Epr S.p.A. SB nella procedura di gara;
- alterare (in qualsiasi modo) il funzionamento di un sistema informatico/telematico o intervenire (senza diritto ed in qualsiasi modo) su dati/informazioni/programmi contenuti in

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

un sistema informatico/telematico o ad esso pertinenti per poter favorire l'avanzamento della Epr S.p.A. SB nella procedura di gara.

La Epr S.p.A. SB non potrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da soggetti terzi quando, in base alle informazioni disponibili, si possa configurare un conflitto di interessi.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 Allegato 1 Codice etico comportamentale	Rev. 3 del 16/03/2026
---	--	----------------------------------

4 MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL RISPETTO DEL CODICE ETICO COMPORTAMENTALE

4.1 ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL RISPETTO DEL CODICE ETICO COMPORTAMENTALE

Epr S.p.A. SB adotta opportuni strumenti e procedure al fine dell'attuazione e del rispetto del presente Codice.

Epr S.p.A. SB affida tali funzioni all'Organismo di Vigilanza istituito ex D.lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'applicazione e il rispetto del presente Codice nonché del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001", finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati previsti dal citato Decreto, al cui contenuto si rinvia integralmente.

Ogni dipendente, partner o collaboratore a qualsiasi titolo che venisse a conoscenza di violazioni ovvero di tentate violazioni, in ambito aziendale, del presente Codice Etico, è tenuto a segnalarle all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza non spettano comunque compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello, anche con riferimento a quanto previsto nel presente codice.

4.2 INOSSERVANZA E SANZIONI

Con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle regole di comportamento individuate nel presente Codice Etico comportamentale Epr S.p.A. SB adotta un adeguato sistema sanzionatorio.

Tutte le sanzioni dovranno essere irrogate in ogni caso nel rispetto di quanto previsto nel Modello adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

La violazione del presente Codice, ove integri anche violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 o dei relativi protocolli, costituisce illecito disciplinare rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 e comporta la segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

Sono soggetti al sistema disciplinare tutti i destinatari del Codice, ovverosia i membri degli organi sociali, gli altri soggetti apicali, i partner, il personale dipendente ed i collaboratori della Epr S.p.A. SB.