GRUPPO MFL

CODICE ETICO

TESTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI SEMPLICE S.P.A. IN DATA 17 NOVEMBRE 2025 ED ADOTTATO DALLE SOCIETÀ MARIO FRIGERIO SPA E FRIDEA SRL CON DELIBERE DEI RISPETTIVI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE DEL 17 NOVEMBRE 2025

SOMMARIO

1. PREMESSA 3
1.1. Il Gruppo MFL 3
1.2. I destinatari del Codice Etico 3
2. PRINCIPI 3
2.1. Legalità 3
2.2. Integrità nei rapporti economici e istituzionali 4
2.3. Trasparenza nei processi decisionali e contrattuali 4
2.4. Divieto di ogni forma di molestia, abuso e discriminazione 4
2.5. Onestà e correttezza 5
2.6. Riservatezza 5
2.7. Diritti umani 6
2.8. Libertà di associazione 6
2.9. Responsabilità sociale d'impresa 6
3. CONDOTTA NEGLI AFFARI E RAPPORTI COMMERCIALI 7
3.1. Omaggi e liberalità 7
3.2. Trasparenza e correttezza nelle relazioni con i terzi 7
3.3. Procedura di selezione di fornitori e consulenti 8
3.4. Rapporti con i clienti 8
4. RAPPORTI TRA I DESTINATARI 8
4.1. Soggetti in posizione apicale 8
4.2. Rapporti tra dipendenti 9
4.3. Rapporti tra i soggetti in posizione apicale e i dipendenti 9
5. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO 10
6. POLITICHE ESG 10
7. PRIVACY, SICUREZZA E COMUNICAZIONE 11
7.1. Tutela della privacy 11
7.2. Comunicazioni verso l'esterno e verso le Autorità 11
7.3. Correttezza nei rapporti con media, comunità locali e stakeholder 11
8. WHISTLEBLOWING 11
9. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE 12
10. ADOZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO 12
10.1. Approvazione e valore normativo interno 12
10.2. Adesione al Codice Etico e formazione 12
10.3. Aggiornamento del Codice Etico 13
10.4. Diffusione del Codice Etico 13

1. PREMESSA

1.1. Il Gruppo MFL

Il Gruppo MFL (il "**Gruppo**") è un gruppo di società italiane ed estere, fondato nel 1897 in Italia ed avente oggi al vertice la società italiana Semplice S.p.A.. Attraverso una significativa strategia di globalizzazione, il Gruppo ha consolidato la propria presenza a livello nazionale e internazionale, sviluppando una rete capillare che si estende tra Europa, Asia e Stati Uniti.

Oggi il Gruppo è riconosciuto tra i principali *leader* nella produzione di linee di trafilatura, cordatura ed estrusione per fili ferrosi e non ferrosi, nonché di impianti elettrochimici e di trattamento termico sia monofilo che multifilo, oltre che di prodotti e servizi strumentali ed ancillari.

La missione del Gruppo è quella di fornire impianti affidabili, efficienti e personalizzati, in grado di rispondere alle esigenze dell'industria moderna nel settore della lavorazione di filo, cavo e fune.

Il presente codice etico (il "**Codice Etico**") costituisce l'espressione dei valori, dei principi e degli impegni condivisi che ispirano l'agire quotidiano del Gruppo e di tutte le persone che vi operano, e ha l'obiettivo di promuovere integrità, trasparenza e responsabilità in ogni relazione, sia interna che esterna.

1.2. I destinatari del Codice Etico

Il presente Codice Etico è vincolante per gli amministratori, i sindaci, i dipendenti di tutte le società del Gruppo (i "**Destinatari**") nonché per tutti i terzi che instaurano rapporti di natura contrattuale con le stesse.

Tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere, rispettare e promuovere i principi e i valori del presente Codice Etico, adottando un comportamento coerente con gli impegni etici qui definiti. Il rispetto di quanto previsto nel presente Codice Etico costituisce requisito essenziale per la collaborazione con le società del Gruppo; eventuali comportamenti contrari o non conformi alle disposizioni qui contenute saranno oggetto di attenta valutazione e potranno comportare la risoluzione del rapporto contrattuale e/o l'avvio di procedimenti disciplinari (a seconda del caso).

Il presente Codice Etico costituisce inoltre un riferimento fondamentale nella gestione dei rapporti con partner, fornitori e collaboratori, con i quali il Gruppo intende instaurare relazioni fondate su principi di trasparenza, affidabilità nonché sulla condivisione delle responsabilità etiche e sociali verso la collettività e l'ambiente.

2. PRINCIPI

2.1. Legalità

Il Gruppo riconosce nel principio di legalità il presupposto imprescindibile di ogni attività aziendale, promuovendo una cultura fondata sulla legalità e orientata alla prevenzione di condotte illecite.

Tutti i Destinatari, nonché i terzi che intrattengono rapporti di collaborazione con le società del Gruppo, sono tenuti ad agire nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle normative

applicabili, oltre che delle disposizioni contrattuali e delle procedure interne adottate dal Gruppo, astenendosi dal porre in essere comportamenti non conformi al principio di legalità. Il rispetto della legalità non rappresenta un mero adempimento formale, bensì una scelta consapevole e costante che guida ogni comportamento, individuale e collettivo, con particolare riguardo alla gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione (sia essa italiana o estera).

2.2. Integrità nei rapporti economici e istituzionali

Il Gruppo fonda inoltre la propria attività sul principio di integrità, intesa come correttezza, onestà e trasparenza nei comportamenti, nelle decisioni e nelle relazioni, sia interne che esterne all'organizzazione. Tale principio ispira ogni rapporto economico, commerciale e istituzionale, con particolare attenzione alle interazioni con enti pubblici, amministrazioni, committenti e fornitori.

Nei confronti della Pubblica Amministrazione, il Gruppo si impegna a operare con il massimo rigore e imparzialità, astenendosi da qualsiasi comportamento che possa generare, anche solo potenzialmente, situazioni di favoritismo, collusioni o indebite pressioni.

Parimenti, nei rapporti con i soggetti privati, il Gruppo rifiuta ogni pratica commerciale scorretta, ogni tentativo di alterare le dinamiche concorrenziali o comportamenti in violazione dei principi di buona fede e trasparenza nei rapporti contrattuali.

Per il Gruppo, l'integrità non costituisce soltanto un valore etico, ma rappresenta anche un fattore strategico, fondamentale per la salvaguardia della reputazione aziendale e per il consolidamento della fiducia da parte degli stakeholder.

2.3. Trasparenza nei processi decisionali e contrattuali

Ogni processo decisionale afferente alle attività aziendali è improntato al principio di trasparenza, intesa come chiarezza, tracciabilità e documentabilità delle azioni e delle scelte compiute.

Tutti i processi aziendali devono essere fondati su criteri oggettivi, verificabili e coerenti, nel rispetto delle normative vigenti e delle procedure interne.

Il Gruppo assicura che tutte le comunicazioni, le informazioni e i documenti prodotti siano formulati in modo chiaro, completo, veritiero e accessibile.

I Destinatari sono tenuti a contribuire attivamente alla costruzione di un contesto organizzativo improntato alla trasparenza, evitando comportamenti non chiari, ambigui od omissivi.

2.4. Divieto di ogni forma di molestia, abuso e discriminazione

Il Gruppo condanna con fermezza ogni forma di molestia, abuso e discriminazione, diretta o indiretta, fondata su razza, etnia, nazionalità, religione, genere, orientamento sessuale, età, disabilità, opinioni politiche o sindacali, nonché su condizioni personali o sociali.

Tutti i Destinatari sono tenuti a promuovere e mantenere un ambiente di lavoro fondato sul rispetto reciproco, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle diversità individuali, evitando qualunque comportamento, gesto o linguaggio che possa risultare offensivo o lesivo della dignità della persona, nonché del diritto alla libertà di opinione e di espressione (incluso il diritto di non essere sottoposto a molestie e/o discriminazioni per la propria opinione) in conformità ai principi definiti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro ("**ILO**") e della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo.

Le attività di selezione del personale, la gestione dei rapporti professionali e ogni altra decisione aziendale devono essere improntate ai criteri di competenza, merito, idoneità e coerenza con le esigenze organizzative del Gruppo, nel rispetto delle procedure aziendali.

Il Gruppo riconosce il valore delle persone che lo compongono e le loro diversità, adottando un approccio nella gestione del personale che garantisce pari opportunità di crescita professionale. In particolare, promuove attivamente una cultura della parità di genere, considerata imprescindibile nella gestione degli affari, al fine di favorire *performance* basate sul talento e orientate alla sostenibilità nel lungo periodo. In tale contesto, il Gruppo si impegna a:

- favorire un ambiente di lavoro inclusivo, attraverso interventi mirati sulla cultura aziendale, promuovendo iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione del personale sui temi delle pari opportunità;
- promuovere una cultura meritocratica, fondata su risultati concreti e priva di qualsiasi discriminazione;
- garantire un ambiente sereno e inclusivo, che favorisca lo sviluppo professionale e personale di ogni individuo, in assenza di discriminazioni di sorta.

2.5. Onestà e correttezza

L'onestà rappresenta un principio essenziale e irrinunciabile per il Gruppo e costituisce il fondamento di ogni azione, relazione e scelta aziendale.

I Destinatari sono tenuti ad agire con integrità, lealtà e spirito di collaborazione, evitando conflitti di interesse ed astenendosi da comportamenti ingannevoli o finalizzati al perseguimento di vantaggi personali in contrasto con l'interesse collettivo, i principi etici del Gruppo o le norme di legge.

La correttezza nei rapporti interni ed esterni implica il puntuale rispetto degli impegni assunti, la trasparenza nelle comunicazioni e la disponibilità a operare nel rispetto di regole chiare, coerenti e condivise.

2.6. Riservatezza

Il Gruppo tutela con rigore la riservatezza delle informazioni acquisite o generate nello svolgimento delle attività aziendali, riconoscendone il valore strategico e la rilevanza ai fini della protezione degli interessi societari e degli *stakeholder*.

Tutti i Destinatari sono tenuti a trattare con la massima discrezione i dati sensibili, i documenti tecnici, le informazioni strategiche e, in generale, ogni contenuto non pubblico,

anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro o collaborazione con le società del Gruppo.

Sono espressamente vietati la diffusione e l'utilizzo improprio di dati personali, piani di lavoro, progetti, piani operativi, offerte economiche o qualsiasi altro materiale aziendale riservato, salvo nei casi in cui ciò sia espressamente previsto dalla normativa vigente e/o previamente autorizzato dai competenti esponenti aziendali.

2.7. Diritti umani

Il Gruppo ritiene fondamentale il rispetto dei diritti umani e la tutela della dignità individuale, vietando al personale di tutte le società del Gruppo stesso, sia in Italia che all'estero, qualsiasi forma di sfruttamento del lavoro.

Il Gruppo si impegna attivamente per l'eliminazione di ogni forma di lavoro minorile, lavoro forzato e sfruttamento.

È fatto divieto assoluto di impiegare persone che non abbiano raggiunto l'età minima per l'ammissione al lavoro stabilita dalla legislazione del Paese in cui il Gruppo opera e, in ogni caso, un'età inferiore ai 15 anni, in conformità ai principi definiti dalla Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza e alla Convenzione sui diritti del bambino.

2.8. Libertà di associazione

Fatto salvo quanto previsto dalla normativa di riferimento, il Gruppo garantisce a tutti i propri dipendenti e collaboratori la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, senza interferenze, discriminazioni, ritorsioni o molestie.

Il Gruppo non ostacola in alcun modo la partecipazione dei dipendenti a organizzazioni sindacali, né attua forme di discriminazione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori o interferenze nell'esercizio delle loro funzioni.

2.9. Responsabilità sociale d'impresa

Il Gruppo riconosce la responsabilità sociale d'impresa come elemento essenziale della propria strategia aziendale, integrando considerazioni etiche, sociali e ambientali nelle proprie attività e nei rapporti con tutti gli stakeholder.

I valori espressi nel presente Codice Etico si riflettono concretamente nelle policy aziendali, nella gestione delle risorse umane, nelle relazioni con la comunità e nella selezione dei partner commerciali.

Il Gruppo persegue una crescita sostenibile che coniughi l'innovazione tecnologica con l'attenzione al benessere delle persone e alla tutela dell'ambiente. A tal fine, adotta comportamenti responsabili che mirano a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività e a contribuire allo sviluppo economico e sociale dei territori in cui opera.

Tutti i destinatari sono chiamati a contribuire al raggiungimento degli obiettivi di responsabilità sociale, attraverso comportamenti etici, trasparenti e coerenti con i valori aziendali.

3. CONDOTTA NEGLI AFFARI E RAPPORTI COMMERCIALI

Alla luce dei principi che ispirano tutte le attività del Gruppo, lo stesso rifiuta con fermezza ogni forma di corruzione, estorsione o pratica illecita, diretta o indiretta, anche quando finalizzata all'ottenimento di vantaggi economici, al rafforzamento di relazioni commerciali o all'acquisizione di nuove commesse.

Con l'obiettivo di meglio presidiare i comportamenti adottati dal personale e prevenire eventuali condotte non conformi ai principi ispiratori delle attività del Gruppo, quest'ultimo gestisce i processi in materia di anticorruzione con l'obiettivo di prevenire, individuare e contrastare ogni forma di corruzione, sia attiva che passiva, pubblica o privata, definendo le responsabilità, i controlli e le modalità operative per assicurare comportamenti trasparenti e conformi alla normativa nazionale ed internazionale applicabile, nonché in materia di conflitto di interessi volti a identificare e gestire situazioni in cui l'interesse personale di un dipendente, collaboratore o amministratore possa interferire, anche solo potenzialmente, con l'interesse del Gruppo.

3.1. Omaggi e liberalità

È vietato a tutti i Destinatari offrire, promettere, sollecitare o accettare, direttamente o tramite terzi, qualsiasi forma di ricompensa (denaro, beni, benefici, doni o altra utilità) allo scopo di ottenere indebiti vantaggi o influenzare decisioni, in violazione delle leggi o dei principi etici del Gruppo.

Qualsiasi dazione, omaggio, beneficio o prestazione, anche di cortesia, deve rispettare criteri di trasparenza e parità secondo quanto indicato nelle procedure adottate dal Gruppo e rispettando i principi di comportamento previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato dalle società del Gruppo.

È consentita l'erogazione di omaggi unicamente se di modico valore o se finalizzata a promuovere iniziative di carattere benefico o culturale, nel rispetto delle procedure e del sistema autorizzativo tempo per tempo vigente.

È in ogni caso vietata, nell'ambito della propria attività, l'erogazione di omaggi e/o liberalità, anche se di modico valore, a favore di esponenti della Pubblica Amministrazione ovvero loro familiari.

3.2. Trasparenza e correttezza nelle relazioni con i terzi

Le relazioni con clienti, fornitori, consulenti, intermediari finanziari o assicurativi, autorità e ogni altra controparte devono basarsi sui principi di onestà, legalità e trasparenza. Nessun dipendente o collaboratore deve essere coinvolto, anche indirettamente, in condotte che possano configurare atti corruttivi o forme di favoritismo indebito.

Nel processo di selezione e qualificazione delle controparti contrattuali, il Gruppo adotta criteri di valutazione che includono, oltre agli aspetti tecnico-professionali ed economici, anche la conformità ai principi etici e ai criteri ESG (*Environmental, Social, Governance*). La preferenza è data a partner che condividano l'impegno verso la sostenibilità, la responsabilità sociale e la correttezza nelle pratiche di *governance*.

3.3. Procedura di selezione di fornitori e consulenti

Prima di instaurare rapporti d'affari con terze parti, i Destinatari devono verificare, per quanto di propria competenza, la reputazione, l'affidabilità e la regolarità dell'attività svolta da fornitori, partner e/o consulenti, nel rispetto delle procedure interne, al fine di assicurare scelte basate su criteri oggettivi e verificabili.

La selezione di fornitori, partner e consulenti, così come l'acquisto di beni o servizi, deve avvenire nel rispetto di criteri oggettivi, trasparenti e coerenti con le procedure aziendali, preferibilmente attraverso contratti scritti che tutelino le parti e il Gruppo.

In linea con i principi sanciti dall'ILO, sull'età minima per l'ammissione al lavoro, il Gruppo vieta ogni forma di collaborazione con fornitori che impieghino lavoro minorile in violazione delle normative nazionali o internazionali. Tale principio costituisce un requisito imprescindibile nei processi di qualifica e monitoraggio delle controparti commerciali.

3.4. Rapporti con i clienti

Il Gruppo si impegna a garantire la soddisfazione delle esigenze dei propri clienti, promuovendo relazioni fondate su correttezza, lealtà, efficienza e professionalità.
A tal fine, è necessario che:

- i clienti siano sempre informati in modo chiaro e adeguato riguardo alle attività prestate in loro favore;
- non vengano promessi risultati che esulano dalle competenze del Gruppo o che non siano ragionevolmente conseguibili;
- non siano suggerite, avallate o proposte condotte in violazione della legge;
- ogni forma di rapporto economico (inclusi compensi, rimborsi, contributi o altre utilità) sia gestita nel rispetto dei principi di trasparenza, tracciabilità e conformità alla normativa applicabile e alle procedure interne.

4. RAPPORTI TRA I DESTINATARI

4.1. Soggetti in posizione apicale

L'attività dei soggetti apicali del Gruppo si conforma ai principi di legalità, trasparenza e responsabilità, nel pieno rispetto dello statuto, della normativa nazionale e comunitaria vigente.

I soggetti in posizione apicale sono tenuti a:

- mettere a disposizione, con continuità e diligenza, le proprie competenze e conoscenze, al fine di perseguire l'interesse sociale;
- segnalare tempestivamente ogni situazione, attuale o potenziale, di conflitto di interessi che possa compromettere l'imparzialità delle decisioni;
- garantire la riservatezza delle informazioni acquisite per ragioni del proprio incarico, evitando l'uso improprio o non autorizzato delle stesse.

Gli organi sociali sono altresì tenuti a favorire una costante collaborazione e uno scambio informativo reciproco, improntato alla lealtà istituzionale, al fine di assicurare il coordinamento delle attività e il raggiungimento degli obiettivi aziendali comuni ed il corretto adempimento dei rispettivi doveri.

L'esercizio del mandato dei componenti degli organi sociali ed in generale dei soggetti apicali deve ispirarsi alla fedeltà verso il Gruppo, con l'obbligo di operare in piena trasparenza e garantire la tracciabilità delle decisioni assunte e delle operazioni effettuate.

4.2. Rapporti tra dipendenti

I rapporti tra i dipendenti delle società del Gruppo devono essere improntati al rispetto reciproco, alla correttezza e alla valorizzazione della persona, nel rispetto dei principi di uguaglianza, dignità e non discriminazione.

In particolare, i dipendenti sono tenuti a:

- osservare i principi di solidarietà, subordinando il perseguimento di interessi individuali al rispetto dei valori etici e giuridici del Gruppo;
- agire con diligenza, onestà, correttezza e imparzialità, collaborando attivamente al mantenimento di un ambiente professionale inclusivo;
- promuovere la cooperazione tra colleghi, valorizzando il contributo di ciascuno, nel rispetto delle diverse competenze e dell'organizzazione aziendale.

I responsabili di funzione devono esercitare i propri poteri con equilibrio e imparzialità, promuovendo la crescita professionale dei collaboratori, il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di lavoro.
Tutti i dipendenti sono chiamati a partecipare con impegno alle iniziative di formazione e aggiornamento promosse dal Gruppo, contribuendo attivamente al rafforzamento delle competenze e allo sviluppo della cultura aziendale.

Infine, ciascun dipendente è tenuto ad osservare scrupolosamente quanto previsto dal rispettivo contratto collettivo di lavoro, nonché dalle disposizioni regolamentari interne, segnalando tempestivamente ai propri referenti ogni situazione che possa compromettere la regolare esecuzione dell'attività lavorativa.

4.3. Rapporti tra i soggetti in posizione apicale e i dipendenti

Gli amministratori del Gruppo sono chiamati a esercitare le proprie funzioni con correttezza, imparzialità e rispetto per la persona, tutelandone dignità, diritti e integrità morale.

In particolare, è fatto divieto ai soggetti apicali di abusare della propria posizione in qualsiasi fase del rapporto di lavoro, sia nella selezione del personale – che deve avvenire esclusivamente sulla base di criteri di merito, nel rispetto delle procedure interne e della normativa vigente, come precisato al Paragrafo 2.4 – sia nella gestione e conduzione del rapporto lavorativo.

Le disposizioni impartite dai soggetti apicali devono essere sempre conformi alla legge, al presente Codice Etico e ai principi di correttezza, legalità e trasparenza. È fatto espresso divieto di porre in essere, o anche solo promuovere, condotte vessatorie o intimidatorie o atte a indurre il personale a violare le norme di legge o i principi etici del Gruppo.

I dipendenti sono tenuti a osservare le direttive impartite dai soggetti apicali, assicurandone una esecuzione diligente e responsabile. Resta fermo l'obbligo per ciascun dipendente di

astenersi dall'eseguire ordini manifestamente contrari alla legge o ai principi del presente Codice Etico, nonché di segnalare tempestivamente, secondo le modalità previste dal sistema interno di segnalazione (si veda il Paragrafo 8 che segue), ogni situazione che appaia in contrasto con la normativa, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 della rispettiva società e/o con il presente Codice Etico.

5. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Il Gruppo promuove costantemente la politica della sicurezza su luogo di lavoro sviluppando la cultura e la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i lavoratori, con il fine principale di preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori stessi.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure adottate dalle società del Gruppo.
La tutela delle risorse umane è obiettivo primario del Gruppo, perseguito attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e delle criticità dei processi;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- una costante e adeguata formazione ed informazione dei lavoratori.

6. POLITICHE ESG

Il Gruppo pone massima attenzione ai fattori ESG (*Environment, Social, Governance*) ritenendoli fondamentali per garantire una gestione responsabile e sostenibile delle società del Gruppo. L'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance nella strategia del Gruppo rappresenta un'opportunità per migliorare le performance, aumentare la sua resilienza alle sfide ambientali e sociali e accrescere la fiducia degli stakeholder.

A conferma di questo impegno, il Gruppo ha adottato una "Politica ESG", che definisce principi, obiettivi e linee guida per l'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di *governance* nelle strategie e nelle attività aziendali.

Il Gruppo adotta pratiche sostenibili per proteggere l'ecosistema e il territorio in cui opera, mirando a ridurre l'impatto ambientale delle proprie sedi e attività, promuovendo la sostenibilità ambientale in tutti i processi.

Il Gruppo promuove la cultura della solidarietà, della sicurezza e della prevenzione, attuando azioni finalizzate al controllo delle attività in materia ambientale, con particolare attenzione alle emissioni in atmosfera, differenziazione nella raccolta, al riciclo e al corretto smaltimento dei rifiuti.

Anche sotto questo profilo, il Gruppo si impegna a promuovere una gestione responsabile della propria attività, con l'obiettivo di garantire l'integrità delle proprie attività e la tutela degli interessi degli stakeholder, impegnandosi a promuovere una cultura della legalità e della trasparenza in ogni processo e decisione.
Tutti i Destinatari sono tenuti a contribuire attivamente al perseguimento degli obiettivi ESG, integrando criteri ambientali, sociali e di buona governance nei processi aziendali, nella

selezione dei fornitori e nelle relazioni con clienti e terzi in generale, con l'obiettivo di rafforzare il valore condiviso tra il Gruppo, i collaboratori e gli stakeholder.

7. PRIVACY, SICUREZZA E COMUNICAZIONE

7.1. Tutela della privacy

Il Gruppo garantisce la protezione dei dati personali e delle informazioni riservate, in conformità alla normativa vigente, incluso il Regolamento UE 2016/679 – GDPR s.m.i. e le normative locali applicabili nei paesi in cui il Gruppo stesso opera.

È fatto obbligo a tutti i Destinatari di trattare con riservatezza i dati e i documenti aziendali nel rispetto delle procedure all'uopo adottate, evitando ogni uso improprio o divulgazione non autorizzata delle informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni.

Inoltre, nel rispetto della Direttiva (UE) 2022/2555 – NIS2, il Gruppo si impegna a garantire un elevato livello di sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, implementando misure tecniche e organizzative adeguate a prevenire, rilevare e gestire eventi che possano compromettere la disponibilità, l'integrità o la riservatezza dei dati aziendali e personali. Le attività di cybersecurity sono parte integrante del sistema di *governance* e responsabilità condivisa tra tutte le funzioni aziendali.

Il Gruppo, al fine di mantenere un adeguato presidio sulla protezione dei dati personali e delle informazioni riservate, promuove attività di formazione, sensibilizzazione e aggiornamento per tutto il personale, affinché ciascuno operi in modo consapevole e conforme agli standard di sicurezza previsti.

7.2. Comunicazioni verso l'esterno e verso le Autorità

Le comunicazioni esterne, incluse quelle rivolte alla Pubblica Amministrazione, devono essere effettuate nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e coerenza con le politiche aziendali.
È compito di ciascun esponente aziendale che effettui tali comunicazioni assicurarsi, prima del relativo rilascio, che esse siano veritiere, complete e tali da non risultare fuorvianti.

7.3. Correttezza nei rapporti con media, comunità locali e stakeholder

I rapporti con i media, le comunità locali, le associazioni di categoria e altri stakeholder devono essere improntati all'osservanza della legge, al rispetto reciproco, alla disponibilità al confronto e alla chiarezza.

Il Gruppo promuove un dialogo aperto, trasparente e responsabile, volto a rafforzare la fiducia nel proprio operato e a prevenire conflitti o fraintendimenti legati all'attività aziendale.

8. WHISTLEBLOWING

I Destinatari sono tenuti a segnalare in qualunque momento qualsiasi fatto ritenuto illecito o irregolare con riguardo ai principi e alle regole che governano l'attività del Gruppo.
A tal proposito, il Gruppo ha implementato una Procedura Whistleblowing per la gestione delle segnalazioni, al fine di consentire ai Destinatari e ai terzi di segnalare comportamenti

illeciti, violazioni del presente Codice Etico o delle normative vigenti in conformità alle previsioni di cui al D. Lgs. 24/2023.

Tra i canali indicati nella Procedura Whistleblowing è prevista la possibilità di trasmettere segnalazioni in forma scritta tramite l'utilizzo di un portale informatico accessibile al link https://www.mflgroup.com/whistleblowing/, che tutela la riservatezza del segnalato, garantisce la protezione e la sicurezza dell'identità del segnalante, nonché il contenuto della segnalazione e della documentazione di supporto.

Per un esame di dettaglio del sistema "Whistleblowing" implementato dal Gruppo, si rimanda alla Procedura Whistleblowing reperibile al seguente indirizzo: https://www.mflgroup.com/wp-content/uploads/2024/02/Procedura-Whistleblowing-Mario-Frigerio-rev.-2023-12-13.pdf.

9. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico può costituire illecito disciplinare, civile o penale, a seconda della natura e gravità del fatto e della qualifica del soggetto coinvolto nonché violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato dalle società del Gruppo.
A fronte di comportamenti non conformi al presente Codice Etico, il Gruppo applicherà misure sanzionatorie proporzionate, tempestive e coerenti con le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile (o documento equivalente per le società estere del Gruppo), nonché con la normativa vigente in materia di responsabilità disciplinare.

Le violazioni commesse dai dipendenti del Gruppo potrebbero comportare sanzioni quali richiami verbali o scritti, sospensioni, multe o licenziamento, in funzione della gravità della violazione.

Qualora la violazione sia posta in essere da un soggetto terzo con cui una o più delle società del Gruppo abbia instaurato rapporti di natura contrattuale, il Gruppo si riserva il diritto di risolvere il contratto e di richiedere il risarcimento di eventuali danni subiti.
Tutte le misure disciplinari saranno adottate nel rispetto dei principi di equità, diritto al contraddittorio e trasparenza, garantendo al soggetto interessato la possibilità di fornire le proprie osservazioni.

10. ADOZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

10.1. Approvazione e valore normativo interno

Il presente Codice Etico, approvato dall'organo amministrativo di Semplice S.p.A. e dagli organi amministrativi delle altre società del Gruppo, costituisce parte integrante del sistema di *governance* aziendale. Esso ha efficacia vincolante per tutti i Destinatari e i terzi che instaurino rapporti di natura contrattuale o professionale con le società del Gruppo.

10.2. Adesione al Codice Etico e formazione

Tutti i Destinatari e i terzi che instaurino rapporti di natura contrattuale con le società del Gruppo sono tenuti a prendere visione del Codice Etico e a conformare il proprio comportamento ai principi in esso contenuti.

Il Gruppo garantisce al personale delle sue società un'adeguata attività di formazione, informazione e sensibilizzazione sui contenuti del presente Codice Etico e sulle relative modalità di applicazione.

Le attività formative sono monitorate dalle società del Gruppo, al fine di garantire percorsi di apprendimento coerenti con l'evoluzione dei ruoli, delle competenze e del contesto, anche normativo, di riferimento.

10.3. Aggiornamento del Codice Etico

Il Codice Etico è soggetto a revisione periodica al fine di assicurarne l'allineamento con l'evoluzione normativa e con eventuali cambiamenti organizzativi e/o operativi del Gruppo. Ogni modifica del Codice Etico verrà comunicata ai Destinatari e ai terzi e resa disponibile con modalità di diffusione idonee a garantirne la conoscibilità.

Ogni modifica e/o integrazione del presente Codice Etico è di competenza del Consiglio di Amministrazione di Semplice S.p.A. e successivamente oggetto di approvazione da parte degli organi amministrativi delle altre società del Gruppo.

10.4. Diffusione del Codice Etico

La comunicazione è un presupposto essenziale affinché l'attuazione del Codice Etico sia efficace e concreta.

Il Gruppo si impegna, pertanto, a promuovere attivamente la diffusione e la conoscenza del Codice Etico tra tutti i Destinatari. In particolare, il presente Codice Etico è distribuito a tutti i dipendenti delle società del Gruppo (ove possibile tramite e-mail o intranet aziendale) e affisso nelle bacheche aziendali.

Esso è inoltre reso disponibile ai terzi attraverso la pubblicazione sul sito internet del Gruppo al seguente indirizzo: www.mflgroup.com.