



code of ethics código de ética

EDITION / EDIÇÃO 2025



GRUPPO CREMONINI



English

p. 1



Português

p. 38

INALCA'S CODE OF ETHICS

Premise

INALCA – Joint Stock Company, with registered office in Castelvetro di Modena, Via Spilamberto n. 30/C (hereinafter “INALCA and/or the Company”) carries out the activity of importation, exportation, wholesale trade and processing (slaughtering, handling, seasoning, preservation, packaging, production, etc.) of fresh, frozen, deep-frozen and refrigerated meats and live livestock, of bovine species, slaughter by-products and meat derivatives and compounds, in Italy and abroad.

INALCA is part of the CREMONINI Group, as it is controlled by Cremonini S.p.A. with registered office in Castelvetro di Modena, Via Modena 53.

The **Code** refers, among other things, to the international labour standards (ILO standards) and to the principles of the United Nations Global Compact on human rights.

The **Code** establishes the ethical principles and golden rules that must inspire the conduct of all those who, in various capacities, collaborate in achieving INALCA's objectives and those of its subsidiaries: shareholders, capital holders, directors, employees, collaborators, external consultants, suppliers, customers and other parties. These parties, taken together, are defined by the term stakeholders, as they are bearers of interests linked to INALCA's activity.

The **Code** constitutes the first prevention protocol of the Organisation, Management and Control Model adopted by Inalca pursuant to Legislative Decree 231/2001.

Ethical Code of INALCA S.p.A.

Updated by resolution of the Board of Directors dated 24/11/2025

Adopted on 23 September 2004

Revisions

I Revision 18 March 2011 – Update of internal regulatory coding

II Revision 18 October 2011 – Update on Governance

III Revision 15 March 2016 – Update on regulations concerning crimes against the Public Administration

IV Revision 18 September 2017 – Amendments to the privacy paragraph with insertion of EU Reg. 2016/679

V Revision 11 November 2020 – Implementation of Legislative Decree 101/2018

VI Revision 24 November 2025 – Revision of the Ethical Code wording and insertion of the Animal Welfare theme, Group Tax Strategy, adaptation to the NIS2 EU Directive and implementation of the Human Rights Policy

Purpose of the Ethical Code

- It sets out the set of rights, duties and responsibilities of INALCA towards all parties with which it enters into relations for the achievement of its corporate purpose (shareholders, suppliers, customers, employees and/or collaborators, Public Administrations) and defines the rules of conduct that must guide work activity, which presupposes, first and foremost, compliance with the laws and regulations in force;
- It aims to establish reference ethical standards and behavioural rules to guide corporate decision-making processes and INALCA's conduct;
- It requires management and all addressees to adopt consistent behaviours, i.e. actions that do not result, even in spirit, in disagreement with the company's ethical principles;
- It contributes to implementing the Corporate Social Responsibility policy, in the awareness that decisions and actions have direct or indirect consequences on society and that consideration of social and environmental needs helps to minimise exposure to compliance and reputational risks, strengthening the sense of belonging among its interlocutors;
- It contributes to implementing the Tax Strategy in order to ensure adequate management of tax risk, protecting and safeguarding the company's assets and ensuring the accurate and timely identification, calculation and payment of taxes, duties, contributions and the like provided for by law, as well as the implementation of the related obligations, also through the dissemination of a Group culture oriented towards tax risk control;
- It contributes to implementing behaviours aimed at reducing risks and preventing cybersecurity damage to systems and data.
- It sets out the set of rights, duties and responsibilities of INALCA towards all parties with which it enters into relations for the achievement of its corporate purpose (shareholders, suppliers, customers, employees and/or collaborators, Public Administrations) and defines the rules of conduct that must guide work activity, which presupposes, first and foremost, compliance with the laws and regulations in force;
- It aims to establish reference ethical standards and behavioural rules to guide corporate decision-making processes and INALCA's conduct;
- It requires management and all addressees to adopt consistent behaviours, i.e. actions that do not result, even in spirit, in disagreement with the company's ethical principles;
- It contributes to implementing the Corporate Social Responsibility policy, in the awareness that decisions and actions have direct or indirect consequences on society and that consideration of social and environmental needs helps to minimise exposure to compliance and reputational risks, strengthening the sense of belonging among its interlocutors;
- It contributes to implementing the Tax Strategy in order to ensure adequate management of tax risk, protecting and safeguarding the company's assets and ensuring the accurate and timely identification, calculation and payment of taxes, duties, contributions and the like provided for by law, as well as the implementation of the related obligations, also through the dissemination of a Group culture oriented towards tax risk control;
- It contributes to implementing behaviours aimed at reducing risks and preventing cybersecurity damage to systems and data.

Definitions and abbreviations

C.C.N.L.: National Collective Bargaining Agreements stipulated by the most representative trade union associations for dependent personnel, currently in force and applied by INALCA.

Code: this Ethical **Code**, adopted by the Board of Directors of INALCA S.p.A. pursuant to Legislative Decree no. 231/01, which sets out the set of rights, duties and responsibilities of the Company towards all parties with which it enters into relations for the achievement of its corporate purpose.

Decree or Legislative Decree 231/2001: Legislative Decree of 8 June 2001 no. 231, containing the "Regulation of the administrative liability of legal persons, companies and associations, including those without legal personality, pursuant to art. 11 of Law no. 300 of 29 September 2000".

Addressees: the shareholder, the controlled companies, the members of the corporate bodies, the audit firm, the employees, as well as all those who, although external to the Company, operate, directly or indirectly, for INALCA or with INALCA (by way of example and not exhaustively: agents, business procurers, collaborators of any kind, consultants, suppliers).

Group: Inalca S.p.A. and the companies directly or indirectly controlled by it in Italy and abroad.

Corporate bodies: Shareholders' Meeting, Board of Directors, Supervisory Body and Board of Statutory Auditors of INALCA.

Supervisory Body or Body or O.d.V.: the Body - appointed pursuant to articles 6, paragraph 1, letter b) and 7 of Legislative Decree 231/2001 - equipped with autonomous powers of initiative and control, with the task of supervising the functioning and observance of the 231 Organisational Model, as well as ensuring its updating.

Personnel: all persons who work in INALCA, or for it: executives, employees, President, Directors, Statutory Auditors and collaborators of various kinds.

Public Administration (P.A.): by “Public Administration” is meant, in addition to any public body, any administrative agency, natural or legal person, acting in the capacity of public official or person in charge of a public service. Without claiming to be exhaustive: Judicial Authority, national and foreign Institutions and Public Administrations, ASL, Antitrust, “Privacy Guarantor”, ACN, Italian Tax Authorities and other Italian and foreign supervisory Authorities.

Company: INALCA S.p.A. with registered office in Castelvetro di Modena, Via Spilamberto n. 30/C.

Framework of the main reference regulations: Italian Constitution (articles 2, 3, 4, 32 and 41), Italian labour regulations (Legislative Decree 81/2008 – Consolidated Text on health and safety in the workplace; Law 300/1970 – Workers’ Statute); Charter of Fundamental Rights of the European Union; OECD Guidelines for Multinational Enterprises; General Data Protection Regulation (GDPR), NIS2 Directive implemented in Italy with Legislative Decree 138/2024; Anti-Money Laundering regulations pursuant to Legislative Decree 231/2007; ILO Standards and Principles of the United Nations Global Compact.

INDEX

The **Code** adopted by INALCA consists of the following chapters:

1. PRINCIPLES OF CONDUCT FOR THE ORGANISATION

2. PRINCIPLES OF CONDUCT TO WHICH STAFF MUST ADHERE.

3. CRITERIA OF CONDUCT:

3.1 Relationships with personnel

3.2 Duties of the personnel

3.3 Relationships with customers

3.4 Relationships with suppliers

3.5 Relationships with INALCA’s shareholders

3.6 Relationships with Public Administrations

3.7 Relationships with the community

3.8 Dissemination of information

4. APPLICATION MECHANISMS OF THE **CODE**:

4.1 Dissemination and communication

4.2 Supervision of the implementation of the **Code**

4.3 Reporting problems or suspected violations

4.4 Disciplinary measures resulting from violations

4.5 Operating procedures and decision-making protocols



1. PRINCIPLES OF CONDUCT FOR THE ORGANISATION

*The principles of honesty, integrity, loyalty, dignity, mutual respect, good faith and fairness, respect for the environment and sustainability are considered fundamental, therefore INALCA undertakes to respect and enforce them in the context of actions, operations, transactions and, in general, in the conduct of all Addressees of the Ethical **Code** with binding value.*

These principles must be translated into and implemented through concrete actions.

The development of a sense of belonging to INALCA and the constant protection of the company's image and reputation represent common objectives that constantly guide everyone's behaviour.

Respect for laws and regulations

INALCA operates in strict compliance with the law and endeavours to ensure that all addressees of the Code act accordingly. Within the scope of their functions, company representatives, employees, collaborators, suppliers, agents, business procurers, customers and anyone who has relations with INALCA are required to comply with the legislative and regulatory provisions of the legal system in force where INALCA operates. Employees must observe, in addition to the general principles of diligence and loyalty, also the behavioural prescriptions contained in the collective contracts applicable to them. In no case can the pursuit of INALCA's interest justify conduct in violation of legislative and regulatory provisions.

Quality and competition

INALCA undertakes to produce and supply quality products and/or services and to compete in the market according to principles of fair and free competition and transparency.

The Company recognises the value of competition when inspired by principles of fairness, loyal competition and transparency towards market operators and works towards the realisation of a fair market, acting with honesty and in compliance with laws and regulations on fair competition.

Rejection of any discrimination

In decisions that affect relations with its stakeholders (choice of customers, relations with the sole shareholder, personnel management and work organisation, selection and management of suppliers, relations with the surrounding community and the institutions that represent it), INALCA prohibits any discrimination based on age, sex, sexuality, state of health, race, nationality, political opinions and religious beliefs of its interlocutors. INALCA also undertakes to guarantee a working environment free

from discrimination, harassment or retaliation. Employment decisions are based exclusively on merit and qualifications, regardless of gender, age, race, disability, religion, nationality, sexual orientation or any other protected characteristic.

Enhancement of human resources

INALCA recognises that human resources constitute an essential asset for its development, therefore it guarantees a safe working environment, in compliance with Legislative Decree 81/2008, and pays maximum attention to training, enhancement and recognition of each individual's contribution.

Freedom of Association and Collective Bargaining

INALCA recognises and respects the right of workers to form or join trade union organisations and to negotiate collectively, in compliance with Italian and European regulations.

Youth Employment and Prevention of Forced Labour

INALCA guarantees that its activities comply with the principles on fundamental human rights at work set out in the Declaration of the International Labour Organisation (ILO). INALCA prohibits child labour and does not hire persons under the age of 18. INALCA absolutely prohibits any form of forced, compulsory or involuntary labour, both within the company and in the supply chain.

Fair Remuneration and Working Conditions

INALCA guarantees fair remuneration, in compliance with legal minimums, Collective Contracts and sector standards; it respects working hours, rest periods and holiday rights provided for by law.

Sustainability

INALCA intends to conduct its activities and make its investments in a socially responsible manner, as well as sustainable from an environmental point of view; INALCA is inspired by the sustainability principles indicated by International Organisations and Institutions, with attention also to the impact of consumption on global deforestation and forest degradation, such as the European Union, the Organisation for Economic Co-operation and Development and the United Nations; it also undertakes to promote and respect universally recognised human rights, as set out in the Universal Declaration of Human Rights. INALCA respects the rights of local populations and integrates human rights and environmental due diligence into its business activities.

Enhancement of the investment in INALCA

INALCA endeavours to ensure that the economic-financial results are such as to safeguard and increase the value of its capital, in order to adequately remunerate the risk assumed by the holder of its capital. INALCA also creates the conditions so that the sole shareholder's participation in decisions within its competence is informed and aware.

Prohibition of operations aimed at money laundering

INALCA complies with the application of anti-money laundering laws, both national and international, in any competent jurisdiction, as well as with respect for laws, regulations and measures of the Competent Authorities in tax and fiscal matters.

INALCA requires full compliance with laws, company procedures and the **Code** in any economic transaction, including intra-group ones, in which it is involved, ensuring full traceability of incoming and outgoing financial flows and full compliance with anti-money laundering laws.

INALCA preliminarily verifies the available information (including financial information) on commercial counterparties, consultants and suppliers, in order to ascertain their honourability, respectability and the legitimacy of their activity before establishing business relations with them.

Protection of personal data

INALCA collects and processes personal data of customers, capital holders, collaborators, employees and other parties, both natural and legal persons. Such data consist of any information that serves to identify, directly or indirectly, a person and may include sensitive data, such as those that reveal ethnic or racial origin, political orientation, state of health or sexual tendencies. INALCA undertakes to process such data within the limits and in compliance with the provisions of the regulations in force on privacy, with specific reference to EU Reg. 679/2016 and the relevant Italian legislation.

Information regarding stakeholders is processed by INALCA in compliance with the confidentiality of the data subjects. In particular, INALCA:

- defines an organisation for the processing of information that ensures the correct separation of roles and responsibilities;
- classifies information by increasing levels of criticality and adopts appropriate countermeasures in each phase of processing;
- subjects third parties involved in the processing of information to the signing of confidentiality agreements.

Tax Risk Management

INALCA has approved a Group Tax Strategy, within which the general principles and guidelines adopted by the company have been defined, in order to guarantee adequate management of tax risk, with the aim of protecting and safeguarding the company's assets, through accurate and timely identification, calculation and payment of taxes, duties, contributions and the like provided for by law, as well as through the implementation of the related obligations, also through the dissemination of a Group culture oriented towards tax risk control.

The Tax Strategy is defined in compliance and continuity with the ethical principles, values and rules of conduct adopted by INALCA, as expressed in the Ethical **Code**, in the **Code** of Conduct for sustainable development and in the Commercial Conduct **Code**, as well as in compliance with the provisions of the Organisational and Management Model pursuant to Legislative Decree 231/01 of the company.

Reduction of risks and prevention of cybersecurity damage

INALCA is aware that the issue of computer security is a continuously evolving process and requires constant commitment, especially in light of regulatory developments and changes in the threat landscape. For this reason, the company, with a view to continuous monitoring and improvement of its security policies, has incorporated into its corporate organisation the instructions issued by the NIS2 Directive, which establishes minimum measures for a common level of security of networks and information systems in the European Union.

INALCA invests in personnel training, technology and continuous monitoring in order to create a safer and more resilient digital ecosystem.

Personnel training is fundamental to increasing awareness of IT risks and security best practices, also in order to detect and respond quickly to potential threats.

With specific reference to the supply chain, the actions implemented by the Company to comply with the NIS2 Directive have been identified and classified in the following 4 points:

1. Complete mapping of the supply chain.
2. Identification of critical suppliers.
3. Identification of suppliers that access Inalca systems.
4. Assessment of current inbound connections.



2. PRINCIPLES OF CONDUCT

People, employees, directors and collaborators, must observe the principles listed below in the conduct to be held towards INALCA.

Professionalism

Each person carries out their work and performance with diligence, efficiency and fairness, making the best use of the tools and time available to them, assuming the responsibilities related to their obligations.

Honesty

As part of their work, INALCA personnel are required to know and diligently respect the organisational model and applicable laws. In no case can the pursuit of INALCA's interest justify dishonest conduct. INALCA prepares the appropriate instruments to adequately inform people if there are any procedural doubts.

Correctness

People must not use for personal purposes information, goods and equipment, which they have available to them in the performance of their function or assignment. No one must accept, nor make, for themselves or for others, pressure, recommendations or reports, which may cause prejudice to INALCA or undue advantages for themselves, for INALCA or for third parties; each person declines, nor makes promises of undue offers of money or other benefits.

Confidentiality

People must ensure the utmost confidentiality, in relation to news, information and data, constituting corporate assets or inherent to INALCA's business, in compliance with the provisions of the law, current regulations and internal procedures. In addition, INALCA personnel are required not to use confidential information for purposes unrelated to the exercise of their business within INALCA.

Human Rights

INALCA integrates human rights into its processes through:

- Risk assessments and impacts on human rights
- Ethical clauses in contracts with suppliers
- Continuous training for employees and managers
- Corrective action plans in case of identified risks or violations

Conflicts of Interest

People pursue, whilst carrying out their work, the objectives and general interests of INALCA, being required to avoid and report conflicts of interest between the functions/duties they cover within the structure or corporate body to which they belong and their economic activities or financial personal, family members or third party competitors of which they are potential stakeholders for any reason. They must inform their superiors without delay, or their representative, or the body of which they are part and the Guarantor of the **Code** of the situations or activities in which there could be a conflict of interest with INALCA on their behalf or by their close relatives and in any other case in which relevant reasons of convenience arise. People must respect the decisions made by INALCA in this regard.

3. CONDUCT OF CRITERIA

3.1. Relationships with personnel

Personnel selection

The assessment of the personnel to be hired is carried out on the basis of the correspondence of the candidates' profiles with respect to those expected and the company's needs, in compliance with equal opportunities for all interested parties. The information requested is strictly connected to the verification of the aspects foreseen by the professional and psycho-aptitude profile, in respect of the private sphere and the opinions of the candidate. The personnel function adopts, in the selection activity, appropriate measures to avoid favouritism and facilitations of any kind.

Establishment of the employment relationship

Personnel are hired with a regular employment contract; no form of irregular work is tolerated. At the initiation of the employment relationship, the person receives accurate information regarding:

- characteristics of the function and duties to be performed;
- regulatory and remuneration elements;
- rules and procedures to be adopted, in order to avoid possible health risks associated with the work activity.

Such information is presented to the employee in such a way that acceptance of the assignment is based on an effective understanding of its content.

Personnel Management

People represent INALCA's main resource. For this reason, INALCA pays particular attention to the valorisation of the individual and to the professional growth of people, on a purely meritocratic basis. INALCA is committed to protecting the moral integrity its people, guaranteeing the right to working conditions that respect their dignity. Everyone must be treated with the same respect and dignity and are entitled to the same opportunities for professional and career development. INALCA avoids any form of discrimination against its personnel. In the context of personnel management and development processes, as well as in the selection phase, the decisions made are based on the correspondence between expected profiles and profiles possessed by personnel (for example in the case of promotion or transfer) and/or on merit (for example, awarding of incentives based on the results achieved). Access to roles and positions takes place on the basis of skills and abilities; in addition, consistent with the general efficiency of work, forms of flexibility in the work organisation are favoured that facilitate people in a state of maternity, as well as those who have to take care of their children. The assessment of personnel is carried out in an extensive manner, involving the managers, the personnel department and, as far as possible, the subjects who have entered into a relationship with the person examined.

Integrity and protection of the person

INALCA safeguards workers from acts of psychological violence and counteracts any attitude or conduct that is discriminatory or that could upset one's sensitivity. INALCA undertakes not to exercise any kind of discrimination or harassment towards its staff. The achievement of individual objectives must be evaluated fairly, establishing clearly stated criteria, to be used to evaluate people's abilities and their contribution; the results achieved must be adequately recognised. All personnel, within the scope of their activities and relationships, are required to respect these principles and to collaborate with INALCA for their protection. Any reports of discriminatory acts must be immediately forwarded to one's manager and to the Human Resources' manager, without fear of any kind of retaliation. Anyone who believes that they have been subjected to harassment, or that they have been discriminated against for reasons related to age, sexuality, race, health, nationality, political opinions, religious beliefs, etc., can report the occurrence, as well as to their own superiors, also to the Supervisory Board. INALCA does not tolerate any act of discrimination or harassment: people who become protagonists of such acts will incur disciplinary sanctions, which can even lead to dismissal. Inequalities are not considered discrimination only if justified, or justifiable, on the basis of objective criteria.

Dissemination of personnel policies

Personnel management policies are made available to all staff, through company instruments: among them are the Internet, company Website, organisational documents and communications handled by managers.

Enhancement and training of resources

Managers use and fully exploit all the professional skills present in the structure, by activating the levers available to encourage the development and growth of people: for example, job rotation, coaching with expert staff, experiences aimed at covering positions of higher responsibility. In this context, managerial communication of the strengths and weaknesses of people is of particular importance, so that they can tend towards improving their skills, including through targeted training. INALCA provides personnel with remote information and training tools, with the aim of valorising specific skills and preserving staff professional value. Training is assigned to groups or individuals, based on specific professional developmental needs; furthermore, with regard to remote training (provided through the Internet, Intranet or CD), not directly assigned, it can be consulted by all personnel, on the basis of their own interests, outside normal working hours. Institutional training is provided, dispensed at certain times during the person's corporate life (for example, for new employees an introduction to INALCA's activity is provided), and recurrent training aimed at operational staff.

Safety and health

INALCA undertakes to offer a working environment capable of protecting the health and safety of its personnel. INALCA undertakes to disseminate and consolidate a culture of safety, developing awareness of risks and promoting responsible behaviour on the part of all people; INALCA also operates to preserve, especially with preventive actions, the health and safety of workers. All people must respect internal rules and procedures regarding risk prevention and health and safety protection, and promptly report any deficiencies or non-compliance with applicable regulations. INALCA's objective is to protect human resources, constantly seeking the necessary synergies not only internally, but also with other entities belonging to the Group, suppliers, companies and customers involved in INALCA's activities. To this end, a capillary internal structure, attentive to the evolution of reference scenarios and the consequent change in threats, implements technical and organisational interventions, through:

- the introduction of an integrated system for risk assessment and management and safety;
- continuous analysis of risk and criticality of processes and resources to be protected;
- the adoption of the best technologies;
- the control and updating of work methodologies;
- the contribution of training and communication interventions.

Privacy protection

In the processing of personal data of its personnel, INALCA complies with the provisions contained in EU Reg. 679/2016 and in the relevant Italian legislation on the protection of personal data. People are provided with a privacy notice that identifies: purposes and methods of processing/timings, any parties to whom the data are communicated, as well as information necessary for the exercise of the right of access, integration, rectification, cancellation, revocation and the possibility of contacting a competent Authority pursuant to article 13 of EU Reg. 679/2016 and the relevant Italian legislation. Any investigation into ideas, preferences, personal tastes and, in general, the private life of employees and collaborators is excluded unless carried out in accordance with the provisions of art. 9 of EU Reg. 679/2016.

3.2. Duties of personnel

*People must act loyally, in order to respect the obligations signed in the employment contract and as provided for by the **Code**, ensuring the required services.*

Every employee must collaborate in creating a working climate in which all colleagues feel welcome and encouraged to achieve their professional objectives; every employee/collaborator has the duty to provide, in the context of their work activity, active and intense collaboration in order to achieve increasing customer and internal user satisfaction, based on the correct satisfaction of their needs and requirements.

Every employee takes care of their skills and professionalism, enriching them with experience and collaboration with colleagues; assumes a constructive and proactive attitude, stimulating the professional growth of their colleagues, with particular attention and availability towards younger ones.

Confidentiality of company information

Company information and know-how must be protected with maximum confidentiality. The most significant data that INALCA will acquire or create in the course of its activity will be considered confidential information and subject to adequate attention: this also includes information acquired from and concerning third parties (customers, professional contacts, professional partners, employees, etc.). People who, in the performance of their duties, come into possession of confidential information, materials, or documents, must inform their superiors. It is the responsibility of managers to process and disseminate information with appropriate means, respecting company principles: people not expressly authorised to answer questions, or to provide materials requested by internal or external interlocutors of INALCA, will be required to consult with superiors and to comply with the instructions given on the matter.

In the event that it is necessary to deal with relevant, confidential or economic issues, care will be taken to have the counterparty sign a confidentiality commitment in advance, drawn up according to company standards or, alternatively, to adopt the necessary measures according to the nature of the elements treated. Both during and after the termination of the employment relationship with INALCA, people may use the confidential data in their possession exclusively in the interest of INALCA and never for their own benefit or that of third parties.

Confidential information on third parties

INALCA personnel must refrain from using illicit means to acquire confidential information on third-party companies and entities. Those who, in the context of a contractual relationship, become aware of confidential information on other parties will be required to use it exclusively for the purposes provided for in the contract in question. Without due authorisation, people may not request, receive or use confidential information concerning third parties. If confidential information is learned about

another party that is not already subject to a non-disclosure agreement or other form of protection, it will be necessary to contact one's manager to receive assistance in processing such information.

INALCA is committed to updating, disseminating and enforcing internal regulations, issued in fulfilment and compliance with sector legislation, regarding the management and processing of confidential information, compliance with which it calls upon the addressees

Conflict of interest

All INALCA personnel are required to avoid situations in which conflicts of interest may arise and to refrain from personally taking advantage of business opportunities, of which they became aware during the course of carrying out their duties. No subject, who has relationships with INALCA's staff, can be able to improperly take advantage of INALCA, by virtue of their relationship with the same person. By way of example and not limited to, the following situations may cause a conflict of interest:

- carrying out on their own an activity in competition with INALCA, including through family members;
- holding a top position (CEO, director, department manager) and at the same time have economic interests with suppliers, customers or competitors (ownership of shares, professional appointments, etc.), including through family members;
- taking care of relationships with suppliers and at the same time carrying out work activities, even by a family member, for the suppliers themselves;
- accepting money or favours from people or companies that have or intend to enter into business relationships with INALCA, or with other subjects belonging to its Group.

In the event that even only the appearance of a conflict of interest occurs, the staff are required to notify their manager, who, according to the established procedures, informs the INALCA department which evaluates on a case-by-case basis if the fact actually occurred. Staff are also required to provide information about their activities undertaken outside the workplace, in the event that these may appear in conflict of interest with INALCA.

Illicit compensation, gifts, entertainment expenses

INALCA personnel are prohibited from accepting or receiving any gift, bonus or other gift that has a monetary value rather than a symbolic one, from suppliers, customers or other entities with which a professional relationship is in progress. In particular, people must not accept gifts and services that may affect the actions to be taken in the performance of their work duties. Staff must also do everything in their power to communicate their unwillingness to accept gifts or other benefits to the Company's business partners. The above cannot be circumvented by resorting to third parties.

INALCA personnel who receive gifts or benefits other than those that fall within the permitted cases, are required to notify the INALCA department, indicated by the established procedures, which assesses their appropriateness and notifies the sender of INALCA's policy on the matter.

Use of company assets

Each person is required to operate with diligence to protect company assets, through responsible behaviour in line with the operating procedures prepared to regulate their use, accurately documenting their use. In particular, each person must:

- use with scruple and parsimony the assets entrusted to them;
- avoid improper use of company assets that may cause damage or reduction in efficiency, or in any case in contrast with INALCA's interest;
- adequately safeguard the resources entrusted to them and promptly inform the appointed units of any threats or damaging events for INALCA.

As regards IT applications, each person is required to:

- scrupulously adopt what is provided for by company security policies, in order not to compromise the functionality and protection of IT systems;
- refrain from browsing websites with indecent and offensive content, and in any case not related to professional activities.

INALCA reserves the right to prevent distorted uses of its assets and infrastructures, through the use of accounting systems, reporting, financial control and risk analysis and prevention, without prejudice to compliance with the provisions of the laws in force (privacy law, workers' statute, etc.).

3.3. Relationships with customers

Impartiality

INALCA undertakes not to arbitrarily discriminate against its customers.

Contracts and customer communications

Contracts and communications with INALCA's customers must be:

- clear and simple, formulated in a language as close as possible to that normally used by interlocutors;
- compliant with current regulations, such as not to configure elusive or in any case incorrect practices;
- complete, so as not to overlook any relevant element, for the purposes of the customer's decision.

Style of conduct of personnel towards customers

The style of conduct of INALCA's staff towards customers is based on availability, respect and courtesy, with a view to a collaborative and highly professional relationship.



3.4. Relations with suppliers

Supplier selection

The selection of suppliers and the formulation of the conditions for the purchase of goods and services for INALCA is dictated by values and parameters of competition, objectivity, correctness, honourability, ethics, respectability and reputation, impartiality, fairness in price, objective evaluation of the quality of the good and/or service, carefully evaluating the guarantees of assistance and timeliness and the panorama of offers in general. In particular, the existence of these requirements will be verified before the establishment of the contractual relationship with suppliers and subsequently, during the contractual relationship.

The purchasing processes are based on the search for maximum competitive advantage for INALCA, the granting of equal opportunities to suppliers, loyalty and impartiality: the selection of suppliers and the determination of purchase conditions are based on an objective evaluation of the quality and price of the good or service, as well as the guarantees of assistance and timeliness. INALCA undertakes to prepare all the procedures and actions necessary to guarantee the maximum efficiency and transparency of the purchasing process, in order to:

- not preclude anyone, in possession of the required requirements, the possibility of competing for the stipulation of contracts, adopting objectively documentable criteria in the choice of the pool of candidates;
- ensure sufficient competition in supplier selection procedures, for example by considering at least three companies in the selection which, where possible, must take place through tenders;
- put in place a separation of roles, within the various phases of the overall purchasing process, while maintaining the traceability and documentation of the choices made.

INALCA reserves the right in any case to request suppliers to attest to the following requirements:

- suitably documented availability of means, including financial, organisational structures, capacity and design resources, know-how, etc.;
- existence and effective implementation, in cases where INALCA's specifications so provide, of adequate company quality systems (for example, ISO 9001 standard).

Protection of ethical aspects in supplies

With a view to bringing the procurement activity into line with the ethical principles adopted, INALCA undertakes to introduce, for particular supplies, social-type requirements: for example, the presence of an environmental management system, rather than an articulated system for the protection of workers. To this end, contractual clauses are included in contracts with suppliers that provide for:

- self-certification by the supplier regarding adherence to specific social obligations: for example, the adoption of measures that guarantee workers respect for fundamental human rights, principles of equal treatment and non-discrimination, protection of child labour;
- the possibility for INALCA to carry out control actions at the production units or operational headquarters of the supplying company, in order to verify the fulfilment of these requirements.

INALCA requires its suppliers to fully respect ethics, commercial correctness and legality, with particular reference to laws protecting consumers, free competition and the market, and laws contrasting money laundering and organised crime phenomena.

The products and/or services supplied must, in any case, result from concrete company needs, motivated and illustrated in writing by the respective competent managers to assume the expenditure commitment, within the limits of the available budget.

At the end of the relationship and, in any case, before proceeding with the payment of the relative invoice, INALCA verifies the quality, congruity and timeliness of the service received and the fulfilment of all the obligations assumed by the supplier, also complying with the provisions of tax regulations.



Animal Welfare

The company has developed a complete management and evaluation system based on the so-called "5 Freedoms" recognised at international level, which guarantee animals freedom from hunger and thirst, from pain, injury and disease, from fear and distress, as well as an adequate physical environment and the possibility of expressing species-specific behaviours.

Precisely on these principles, INALCA has developed a set of procedures and indicators, both subjective and objective, that allow constant monitoring and improvement of the living conditions of animals throughout the supply chain: breeding, transport and slaughter. The system is managed by a team of veterinarians and is shared with breeders through the website, field training activities and auditing in collaboration with agricultural associations. The evaluation also takes into account structural, technological and management factors, with the aim of understanding not only the environmental conditions, but also how animals perceive and experience such environments.

INALCA, inspired by the official standard promoted by the Ministry of Health and developed by CReNBA, has drawn up its own "Breeder's Good Practices Manual", adopted by the entire supply chain and also translated into English. INALCA's committed effort to guarantee respect for the aforementioned Manual translates into communication to consumers of the adopted voluntary labelling system, in compliance with Regulation (EC) no. 1760/2000, in order to ensure transparency, technical rigour and independent control.



3.5. Relationships with inalca's shareholders

Accounting transparency

In order to ensure transparency and completeness of accounting information, it is necessary that the documentation of the facts to be reported in accounting in support of the recording is clear, complete, correct and archived for any checks. The related recording must reflect what is described in the supporting documentation and must specify the criteria adopted in determining economic elements based on evaluations.

The Shareholders' Meeting of INALCA's capital

The Shareholders' Meeting is the privileged moment for the establishment of a fruitful dialogue between the shareholder and the corporate bodies (Board of Directors) of INALCA. The corporate bodies are required to prepare with accuracy, and to disseminate promptly, the supporting material necessary to allow the Shareholders' Meeting to make decisions within its competence in an informed and aware manner. The regular participation of the corporate bodies (members of the Board of Directors) in the assembly proceedings is ensured.

3.6. Relations with public administrations

By the term Public Administration is meant any person, subject, interlocutor qualified as a public official or person in charge of a public service, who operates on behalf of the Public Administration, central or peripheral, or of public supervisory authorities, independent authorities, community institutions, as well as private partners holding a public service concession.

Correctness and loyalty

INALCA undertakes to conduct relations with the Public Administration with maximum transparency and ethical behaviour: such relations, which must take place in compliance with current regulations, are informed by the general principles of correctness and loyalty, so as not to compromise the integrity of both parties. Personnel must refrain from any behaviour that may harm the impartiality and autonomy of judgement of the Public Administration. In carrying out operations and maintaining relations with the Public Administration, people must guarantee maximum transparency and traceability of relevant information. Particular caution must be observed in operations relating to tender procedures, contracts, authorisations, concessions, licences, requests for public funding (state or community).

Gifts, gifts and benefits

No INALCA person may disburse money, or offer economic advantages or other types of benefits to Public Administration subjects, for the purpose of obtaining assignments or other advantages, personal or for INALCA. No form of gift is permitted that may be interpreted as exceeding normal commercial or courtesy practices, or in any case aimed at acquiring favourable treatment in the conduct of any activity connected with INALCA: in particular, any form of gift to Italian and foreign public officials, or to their family members, that may influence their independence of judgement for the purpose of obtaining more favourable treatment or undue services or advantages of various kinds is prohibited. By gift is meant any type of benefit: not only goods, therefore, but also, for example, free participation in conferences, promise of a job offer, etc. The above cannot be circumvented by resorting to third parties: in this regard, acts of corruption are in fact considered not only illicit payments made directly by the entities, or by their employees, but also illicit payments made through persons acting on behalf of such entities, both in Italy and abroad. INALCA refrains from hiring, as its employees or as consultants, former Public Administration employees, or their relatives, who have personally and actively participated in a business negotiation, or who have contributed to endorsing the requests made by INALCA to the Public Administration, for a period of at least two years, starting from the conclusion of the deal, or from the forwarding of the request by INALCA. In any case, INALCA refrains from practices not permitted by law, commercial uses or the ethical codes of the companies and entities with which it has relations. Gifts offered, except those of negligible value, must be adequately documented in order to allow checks and authorisations by the function manager, who arranges to give prior notice to the INALCA function in charge. If an INALCA person receives, from a member of the Public Administration, explicit or implicit requests for benefits, without prejudice to the case of commercial gifts of modest value, they must immediately inform their hierarchical superior for the adoption of appropriate initiatives.

Charitable initiatives

INALCA, if it deems it appropriate, may support programmes of public law entities or institutions aimed at achieving utility and benefits for the community, as well as the activities of foundations and associations, always in compliance with current regulations and the principles of this **Code**. In the event that INALCA wishes to make donations in money, equipment or goods, a specific procedure is formalised, the fundamental features of which are indicated below:

- INALCA must prepare and send to the benefiting Public Administration body a communication in which it manifests the intention to donate a sum of money, equipment or goods, in compliance with current regulations;
- the benefiting P.A. body will follow the regulations in force for the implementation of the donation; INALCA, having taken good note of the acceptance, will provide all the details of the donation itself and will prepare the fulfilments required by law.

3.7 Relations with the community

Economic relations with parties, trade union organisations and associations

In strict compliance with the applicable current regulations, INALCA does not finance, except within the limits of current regulations and the lawfully permitted amounts, parties either in Italy or abroad, their representatives or candidates. INALCA strictly refrains from subjecting itself to any pressure, direct or indirect, from political exponents: for example, it does not accept recommendations for hiring, nor does it stipulate consultancy contracts having analogous purposes. INALCA does not pay contributions to organisations with which a conflict of interest may be identified (for example, trade unions). However, it is possible to cooperate, including financially, with such organisations for specific projects, in compliance with the following conditions:

- clear and documented destination of the resources;
- express authorisation by the appointed functions within INALCA.

Contributions and sponsorships

INALCA may adhere to contribution requests limited to proposals coming from entities and associations that are clearly non-profit, with regular statutes and articles of association, which are of high cultural or charitable value, or which involve a large number of citizens. Sponsorship activities, which may concern social, environmental, sports, entertainment and art themes, are intended only for events that offer quality guarantees or for which INALCA can collaborate in the design, in order to guarantee originality and effectiveness. In choosing the proposals to adhere to, INALCA pays particular attention to any possible conflict of interest of a personal or corporate nature: for example family relationships with the interested parties or links with organisations that may, due to the tasks they perform, in some way favour INALCA's activity. To guarantee the consistency of contributions and

3.8 Dissemination of information

External communication

INALCA's communication towards its stakeholders is based on respect for the right to information; in no case is it permitted to disseminate false or tendentious news or comments.

Every communication activity respects laws, rules, professional conduct practices and is carried out with clarity, transparency and timeliness, safeguarding, among others, information that influences the price of financial instruments (price sensitive) and industrial secrets. Any form of pressure or acquisition of favourable attitudes from the media is prohibited. To guarantee completeness and consistency of information, INALCA's relations with the mass media are reserved exclusively for the appointed functions.

4.0. APPLICATION MECHANISMS OF THE CODE

Dissemination and communication

INALCA undertakes to disseminate the **Code**, using all available means of communication and opportunities such as, for example, the company website (<http://www.inalca.it>), distribution via e-mail through the Simpledo platform and in paper form to new hires, information meetings and personnel training. All people must be in possession of the **Code** and observe what is prescribed therein. In order to ensure the correct understanding of the **Code**, the Human Resources Department prepares and implements, also on the basis of the indications of the Supervisory Body, a training plan aimed at favouring knowledge of the principles and ethical rules. Training initiatives are differentiated according to the role and responsibility of the people.

4.2 Supervision regarding the implementation of the code

Monitoring of the implementation and compliance with the **Code** is entrusted to the Supervisory Body which reports on the activity carried out periodically and whenever necessary to the Board of Directors and the Board of Statutory Auditors.

It is also the responsibility of the Supervisory Body to:

- conduct impartial investigations in order to ascertain the validity or otherwise of the reports received regarding violations of the **Code**;
- communicate to the Personnel Department, for the adoption of appropriate measures, the violations of the **Code** committed by employees and collaborators, ascertained by the O.d.V.;
- communicate to the Board of Directors for the adoption of appropriate measures, the violations of the **Code** committed by directors and managers, ascertained by the O.d.V.

4.3 Reporting of problems or suspected violations

Monitoring of the implementation and compliance with the **Code** is entrusted to the Supervisory Body which reports on the activity carried out periodically and whenever necessary to the Board of Directors and the Board of Statutory Auditors.

Anyone who becomes aware, or is reasonably convinced of the existence of a potential or actual violation of this **Code**, of a specific law or of company procedures, has the duty to immediately inform their manager, the Legal Department, Compliance and Internal Audit and the Supervisory Body:

ufficiocompliance@inalca.it

The report must be made in writing and in a detailed manner, even anonymously. INALCA puts in place the necessary measures to protect whistleblowers from any type of retaliation, understood as an act that may give rise to forms of discrimination or penalisation (for example, interruption of relations with partners, suppliers, consultants, etc.; denial of promotions to employees). To this end, the confidentiality of the whistleblower's identity is ensured, without prejudice to legal obligations.

4.4 Disciplinary measures following violations

The provisions of this **Code** are an integral part of the contractual obligations assumed by personnel, as well as by parties having business relations with INALCA. Violation of the principles and behaviours indicated in the **Code** compromises the fiduciary relationship between INALCA and the authors of the violation, whether they are directors, managers, employees, consultants or collaborators.

Violations will be pursued by INALCA in the following terms: for employees, through adequate disciplinary measures, regardless of the possible criminal relevance of the behaviours and the initiation of criminal proceedings, in cases where the conducts constitute a crime. In particular, the sanctions will be in compliance with the rules and logic of the applied employment contract.

Disciplinary measures range from reprimand or warning to suspension without pay, demotion and, in the most serious cases, dismissal. Before adopting a disciplinary measure, the interested party is given the opportunity to explain their behaviour. As regards consultants and collaborators, specific methods for resolving the contractual relationship will be activated.

Any compensation for damages that INALCA may suffer as a result of the violation, by the aforementioned parties, of the prescriptions contained in the **Code**, is also reserved.

4.5 Operating procedures and decision-making protocols

In order to prevent violations of current regulations, as well as of the code, INALCA provides for the adoption of specific procedures, by all those involved in the operational process, aimed at identifying the parties responsible for decision-making, authorisation and execution processes of operations: it is necessary that the individual operations are carried out in the various phases by different parties, whose competences are clearly defined and known within the organisation, in order to avoid that unlimited or excessive powers are attributed to individual parties.

PREÂMBULO

A INALCA – Sociedade por Ações, com sede legal em Castelvetro di Modena, Via Spilamberto n. 30/C (doravante “INALCA e/ou Sociedade”) exerce a atividade de importação, exportação, comércio grossista e transformação (abate, manipulação, maturação, conservação, embalagem, produção etc.) de carnes frescas, congeladas, ultracongeladas e refrigeradas, bem como de gado vivo da espécie bovina, subprodutos de abate e derivados e compostos de carne, em Itália e no estrangeiro.

A INALCA faz parte do grupo CREMONINI, enquanto controlada pela Cremonini S.p.A. com sede em Castelvetro di Modena, Via Modena 53.

O **Código** faz referência, entre outros, aos padrões internacionais do trabalho (padrões OIT) e aos princípios do Global Compact das Nações Unidas sobre direitos humanos.

O **Código** estabelece os princípios éticos e as regras de ouro que devem inspirar os comportamentos de todos aqueles que, a vários títulos, colaboram na realização dos objetivos da INALCA e das suas controladas: acionistas, detentores do capital, administradores, funcionários, colaboradores, consultores externos, fornecedores, clientes e outros sujeitos. Estes sujeitos, no seu conjunto, são definidos pelo termo stakeholders, enquanto portadores de interesses ligados à atividade da INALCA.

O **Código** constitui o primeiro protocolo de prevenção do Modelo de Organização, Gestão e Controlo adotado pela Inalca nos termos do D. Lgs. 231/2001.

Código Ético da INALCA S.p.A.

Atualizado por deliberação do Conselho de Administração em 24/11/2025

Adotado em 23 de setembro de 2004

Revisões

I Revisão 18 de março de 2011 – Atualização da codificação normativa interna

II Revisão 18 de outubro de 2011 – Atualização em matéria de Governança

III Revisão 15 de março de 2016 – Atualização da normativa relativa a crimes contra a Administração Pública

IV Revisão 18 de setembro de 2017 – Alterações ao parágrafo sobre privacidade com inserção do Reg. UE 2016/679

V Revisão 11 de novembro de 2020 – Receção do D.Lgs. 101/2018

VI Revisão 24 de novembro de 2025 – Revisão da redação do Código Ético e inserção do tema Bem-Estar Animal, Estratégia Fiscal de Grupo, adequação à Diretiva comunitária NIS2 e implementação da Política de Direitos Humanos

Finalidades do código ético

- Enuncia o conjunto dos direitos, deveres e responsabilidades da INALCA em relação a todos os sujeitos com os quais entra em relação para a realização do seu objeto social (acionistas, fornecedores, clientes, funcionários e/ou colaboradores, Administrações Públicas) e define as regras de conduta que devem orientar a atividade laboral, a qual pressupõe, em primeiro lugar, o respeito pelas leis e regulamentos em vigor;
- Propõe-se fixar padrões éticos de referência e normas comportamentais para orientar os processos decisórios empresariais e a conduta da INALCA;
- Exige da direção e de todos os destinatários comportamentos coerentes, ou seja, ações que não resultem, mesmo no espírito, em desacordo com os princípios éticos da empresa;
- Contribui para implementar a política de Responsabilidade Social, na consciência de que as decisões e ações determinam consequências, diretas ou indiretas, sobre a sociedade e que a consideração das instâncias sociais e ambientais contribui para minimizar a exposição a riscos de compliance e reputacionais, fortalecendo o sentido de pertença nos seus interlocutores;
- Contribui para implementar a Estratégia Fiscal a fim de garantir uma adequada gestão do risco fiscal, protegendo e salvaguardando o património empresarial e assegurando a identificação, cálculo e pagamento exato e pontual dos impostos, taxas, contribuições e similares previstos por lei, bem como a execução dos respetivos cumprimentos, também através da difusão de uma cultura de Grupo orientada para o controlo dos riscos fiscais;
- Contribui para implementar comportamentos tendentes a reduzir os riscos e prevenir danos de cibersegurança aos sistemas e dados.

Definições e Abreviaturas

C.C.N.L.: *Contratos Coletivos Nacionais de Trabalho celebrados pelas associações sindicais mais representativas para o pessoal dependente, atualmente em vigor e aplicados pela INALCA.*

Code: *o presente Código Ético, adotado pelo Conselho de Administração da INALCA S.p.A. nos termos do Decreto Legislativo n.º 231/01, que enuncia o conjunto dos direitos, deveres e responsabilidades da Sociedade em relação a todos os sujeitos com os quais entra em relação para a realização do seu objeto social.*

Decree or Legislative Decree 231/2001: *Decreto Legislativo de 8 de junho de 2001 n.º 231, contendo a "Disciplina da responsabilidade administrativa das pessoas jurídicas, sociedades e associações, inclusive as desprovidas de personalidade jurídica, nos termos do art. 11 da lei de 29 de setembro de 2000, n.º 300".*

Destinatários: *acionista, as sociedades controladas, os membros dos Órgãos Sociais, a sociedade de revisão, os funcionários, bem como todos aqueles que, embora externos à Sociedade, operem, direta ou indiretamente, para a INALCA ou com a INALCA (a título exemplificativo e não exaustivo: agentes, procuradores de negócios, colaboradores a qualquer título, consultores, fornecedores).*

Grupo: *Inalca S.p.A. e as Sociedades por ela diretamente ou indiretamente controladas em Itália e no estrangeiro.*

Órgãos Sociais: *Assembleia, Conselho de Administração, Organismo de Vigilância e Colégio Sindical da INALCA.*

Organismo de Vigilância ou Organismo ou O.d.V.: *o Organismo – nomeado nos termos dos arts. 6, n.º 1, alínea b) e 7 do D. Lgs. 231/2001 – dotado de poderes autónomos de iniciativa e controlo, com a tarefa de vigiar o funcionamento e a observância do Modelo Organizacional 231, bem como de zelar pela sua atualização.*

Pessoal: *o conjunto das pessoas que trabalham na INALCA, ou para ela: dirigentes, funcionários, Presidente, Administradores, Síndicos e colaboradores a vários títulos.*

Administração Pública (P.A.): por “Administração Pública” entende-se, além de qualquer entidade pública, qualquer agência administrativa, pessoa física ou jurídica que atue na qualidade de funcionário público ou incumbido de serviço público. Sem pretensão de exaustividade: Autoridade Judiciária, Instituições e Administrações Públicas nacionais e estrangeiras, ASL, Antitrust, “Garante da privacidade”, ACN, Autoridades Fiscais italianas e outras Autoridades de vigilância italianas e estrangeiras.

Sociedade: la sociedade INALCA S.p.A. com sede em Castelvetro di Modena, Via Spilamberto n. 30/C.

Quadro das principais normativas de referência: Constituição italiana (arts. 2, 3, 4, 32 e 41), Normativa laboral italiana (D. Lgs. 81/2008 – Texto Único sobre saúde e segurança nos locais de trabalho; L. 300/1970 – Estatuto dos Trabalhadores); Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia; Linhas Diretrizes OCDE para as Empresas Multinacionais; Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), Diretiva NIS2 transposta em Itália com o D.Lgs. 138/2024; Normativa sobre Antiblanchimento ex D.Lgs. 231/2007; Normas OIT e Princípios do Global Compact das Nações Unidas.



ÍNDICE

O **Código** adotado pela INALCA é composto pelos seguintes capítulos:

1. PRINCÍPIOS DE COMPORTAMENTO PARA A ORGANIZAÇÃO
2. PRINCÍPIOS DE COMPORTAMENTO A QUE O PESSOAL DEVE ATERSE
3. CRITÉRIOS DE CONDUTA:
 - 3.1 Relações com o pessoal
 - 3.2 Deveres do pessoal
 - 3.3 Relações com os clientes
 - 3.4 Relações com os fornecedores
 - 3.5 Relações com o detentor do capital da INALCA
 - 3.6 Relações com as Administrações Públicas
 - 3.7 Relações com a coletividade
 - 3.8 Difusão de informações
4. MECANISMOS DE APLICAÇÃO DO CÓDIGO:
 - 4.1 Difusão e comunicação
 - 4.2 Vigilância em matéria de aplicação do **Código**
 - 4.3 Sinalização de problemas ou suspeitas de violações
 - 4.4 Medidas disciplinares consequentes às violações
 - 4.5 Procedimentos operativos e protocolos decisórios

1. PRINCÍPIOS DE COMPORTAMENTO

Os princípios de honestidade, integridade, lealdade, dignidade, respeito mútuo, boa-fé e correção, respeito pelo ambiente e sustentabilidade são considerados fundamentais, pelo que a INALCA compromete-se a respeitá-los e a fazê-los respeitar no âmbito das ações, operações, transações e, em geral, nos comportamentos de todos os Destinatários do Código Ético, com valor vinculativo. Estes princípios devem traduzir-se e concretizar-se em ações concretas. O desenvolvimento do espírito de pertença à INALCA e a constante tutela da imagem e da reputação da empresa representam objetivos comuns que orientam permanentemente os comportamentos de cada um.

Respeito pelas leis e regulamentos

INALCA opera no rigoroso respeito da lei e empenha-se para que todos os destinatários do **Código** atuem nesse sentido. No âmbito das suas funções, os representantes da empresa, funcionários, colaboradores, fornecedores, agentes, procuradores de negócios, clientes e quem quer que tenha relações com a INALCA são obrigados a respeitar as normas legislativas e regulamentares do ordenamento jurídico vigente onde a INALCA opera. Os funcionários devem observar, além dos princípios gerais de diligência e fidelidade, também as prescrições comportamentais contidas nos contratos coletivos que lhes são aplicáveis. Em nenhum caso a prossecução do interesse da INALCA pode justificar uma conduta em violação das disposições legislativas e regulamentares.

Qualidade e concorrência

INALCA compromete-se a realizar e fornecer produtos e/ou serviços de qualidade e a concorrer no mercado segundo princípios de equitativa e livre concorrência e transparência. A Sociedade reconhece o valor da concorrência quando inspirada pelos princípios de correção, leal competição e transparência perante os operadores presentes no mercado e trabalha para a realização de um mercado equitativo, agindo com honestidade e em conformidade com as leis e regulamentos sobre concorrência leal.

Repúdio de qualquer discriminação

Nas decisões que influenciam as relações com os seus stakeholders (escolha dos clientes, relações com o acionista único, gestão do pessoal e organização do trabalho, seleção e gestão dos fornecedores, relações com a comunidade circundante e com as instituições que a representam), a INALCA proíbe qualquer discriminação com base na idade, sexo, sexualidade, estado de saúde, raça, nacionalidade, opiniões políticas e crenças religiosas dos seus interlocutores. A INALCA compromete-se também a garantir um ambiente de trabalho livre de discriminações, assédios ou retaliações. As decisões ocupacionais baseiam-se exclusivamente no mérito e nas qualificações, independentemente de género, idade, raça, deficiência, religião, nacionalidade, orientação sexual ou qualquer outra característica protegida.

Valorização dos recursos humanos

A INALCA reconhece que os recursos humanos constituem um património essencial para o seu desenvolvimento, pelo que garante um ambiente de trabalho seguro, em conformidade com o D. Lgs. 81/2008, e dedica a máxima atenção à formação, valorização e reconhecimento da contribuição de cada um.

Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

INALCA reconhece e respeita o direito dos trabalhadores a constituir ou aderir a organizações sindicais e a negociar coletivamente, em conformidade com a normativa italiana e europeia.

Emprego Jovem e Prevenção do Trabalho Forçado

INALCA garante que as suas atividades sejam conformes aos princípios sobre os direitos humanos fundamentais do trabalho enunciados na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A INALCA proíbe o trabalho infantil e não contrata pessoas com idade inferior a 18 anos. A INALCA proíbe de forma absoluta qualquer forma de trabalho forçado, obrigatório ou involuntário, tanto no interior da empresa como na cadeia de fornecimento.

Remuneração Equitativa e Condições de Trabalho

INALCA garante uma remuneração equitativa, conforme aos mínimos legais, aos Contratos Coletivos e aos padrões do setor; respeita os horários de trabalho, os períodos de descanso e os direitos a férias previstos por lei.

Sustentabilidade

INALCA pretende conduzir as suas atividades e efetuar os seus investimentos de forma socialmente responsável, bem como sustentável do ponto de vista ambiental; inspira-se nos princípios de sustentabilidade indicados por Organismos e Instituições Internacionais, com atenção também

ao impacto dos consumos sobre o desflorestamento e a degradação florestal global (União Europeia, OCDE, Nações Unidas); compromete-se ainda a promover e respeitar os direitos humanos universalmente reconhecidos, tal como enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos. A INALCA respeita os direitos das populações locais e integra a devida diligência em matéria de direitos humanos e ambientais nas suas atividades empresariais.

Valorização do investimento na INALCA

INALCA empenha-se para que os resultados económico-financeiros sejam tais que salvaguem e aumentem o valor do seu capital, a fim de remunerar adequadamente o risco assumido pelo detentor do seu capital. A INALCA cria ainda as condições para que a participação do acionista único nas decisões da sua competência seja consciente.

Proibição de operações destinadas ao branqueamento de capitais

A INALCA cumpre a aplicação das leis em matéria de antilavagem, tanto nacionais como internacionais, em qualquer jurisdição competente, bem como o respeito pelas leis, regulamentos e providências das Autoridades Competentes em matéria fiscal e tributária.

A INALCA exige o pleno cumprimento das leis, dos procedimentos empresariais e do Código em qualquer transação económica, inclusive intragrupo, em que esteja envolvida, garantindo a plena rastreabilidade dos fluxos financeiros de entrada e saída e o pleno cumprimento das leis em matéria de antilavagem.

A INALCA verifica preventivamente as informações disponíveis (incluindo as informações financeiras) sobre contrapartes comerciais, consultores e fornecedores, a fim de apurar a sua honorabilidade, respeitabilidade e a legitimidade da sua atividade antes de estabelecer com eles relações comerciais.

Proteção dos dados pessoais

INALCA recolhe e trata dados pessoais de clientes, detentores do capital, colaboradores, funcionários e de outros sujeitos, pessoas físicas e jurídicas. Estes dados consistem em qualquer informação que sirva para identificar, direta ou indiretamente, uma pessoa e podem incluir dados sensíveis, como os que revelam a origem étnica ou racial, a orientação política, o estado de saúde ou as tendências sexuais. A INALCA compromete-se a tratar tais dados nos limites e em conformidade com o previsto pela normativa vigente em matéria de privacidade, com referência específica ao Reg. UE 679/2016 e à normativa italiana de referência.

As informações relativas aos stakeholders são tratadas pela INALCA no respeito da confidencialidade dos interessados. Em particular, a INALCA:

- define uma organização para o tratamento das informações que assegure a correta separação dos papéis e das responsabilidades;
- classifica as informações por níveis de criticidade crescente e adota contramedidas adequadas em cada fase do tratamento;
- submete os terceiros que intervêm no tratamento das informações à subscrição de pactos de confidencialidade.

Gestão do Risco Fiscal

INALCA aprovou uma Estratégia Fiscal de Grupo, no interior da qual foram definidos os princípios gerais e as linhas de orientação adotadas pela sociedade, a fim de garantir uma adequada gestão do risco fiscal, com o objetivo de proteger e salvaguardar o património empresarial, através de uma identificação, cálculo e pagamento preciso e pontual dos impostos, taxas, contribuições e similares previstos por lei, bem como através da execução dos respetivos cumprimentos, também mediante a difusão de uma cultura de Grupo orientada para o controlo dos riscos fiscais.

A Estratégia Fiscal é definida no respeito e em continuidade com os princípios éticos, os valores e as normas de comportamento adotados pela INALCA, tal como expressos no **Código Ético**, no **Código de Conduta** para o desenvolvimento sustentável e no **Código de Conduta Comercial**, bem como no respeito das previsões do Modelo Organizacional e de Gestão ex D.Lgs. 231/01 da sociedade.

Redução dos riscos e prevenção de danos por Cibersegurança

A INALCA tem consciência de que o tema da segurança informática é um processo em contínua evolução e requer um empenho constante, sobretudo à luz das evoluções normativas e das mudanças no panorama das ameaças.

Por esta razão, a empresa, numa ótica de monitorização contínua e melhoria das suas políticas de segurança, recebeu na sua organização empresarial as instruções emanadas da Diretiva NIS2, que estabelece as medidas mínimas para um nível comum de segurança das redes e dos sistemas de informação na União Europeia.

A INALCA investe em formação do pessoal, tecnologia e vigilância contínua a fim de criar um ecossistema digital mais seguro e resiliente.

A formação do pessoal é fundamental para aumentar a consciência quanto aos riscos informáticos e às boas práticas de segurança, também com o fim de detetar e responder rapidamente a potenciais ameaças.

Com referência específica à cadeia de fornecimento, foram identificadas e classificadas nos seguintes 4 pontos as ações implementadas pela Sociedade para conformar-se à Diretiva NIS2:

1. Mapeamento completo da cadeia de fornecimento.
2. Identificação dos fornecedores críticos.
3. Identificação dos fornecedores que acedem aos sistemas Inalca.
4. Avaliação das ligações atuais de entrada.

2. PRINCÍPIOS DE COMPORTAMENTO

Os destinatários do Código devem observar os princípios abaixo elencados no comportamento a manter perante a INALCA.

Profissionalismo

Cada destinatário do Código é chamado a desempenhar a sua atividade laboral e as suas prestações com diligência, eficiência e correção, utilizando da melhor forma os instrumentos e o tempo à sua disposição.

Honestidade

No âmbito da sua atividade laboral, cada destinatário do Código é obrigado a conhecer e respeitar com diligência o modelo organizacional 231 e as leis vigentes. Em nenhum caso a prossecução do interesse da INALCA pode justificar uma conduta desonesta. A INALCA disponibiliza os instrumentos adequados para informar adequadamente as pessoas, caso existam dúvidas sobre como proceder.

Correção

Os destinatários do Código não utilizam para fins pessoais informações, bens e equipamentos de que dispõem no exercício da função ou da incumbência que lhes foi atribuída. Cada pessoa não aceita, nem efetua, para si ou para outrem, pressões, recomendações ou sinalizações que possam causar prejuízo à INALCA ou vantagens indevidas para si, para a INALCA ou para terceiros; cada pessoa rejeita e não efetua promessas de ofertas indevidas de dinheiro ou de outros benefícios.

Confidencialidade

Os destinatários do Código asseguram a máxima confidencialidade relativamente a notícias e informações, dados, que constituem o património empresarial ou inerentes à atividade da INALCA, no respeito das disposições de lei, dos regulamentos vigentes e dos procedimentos internos. Além disso, a INALCA compromete-se a atualizar, divulgar e fazer respeitar a normativa interna, emanada em cumprimento e conformidade com a legislação setorial, em matéria de gestão e tratamento das informações reservadas, à cuja observância chama os destinatários.

Direitos Humanos

A INALCA integra os direitos humanos nos seus processos através de:

- Avaliações do risco e dos impactos sobre os direitos humanos
- Cláusulas éticas nos contratos com os fornecedores
- Formação contínua para funcionários e dirigentes
- Planos de ação corretiva em caso de riscos ou violações identificados

Conflitos de interesses

Os destinatários do **Código** são obrigados a evitar qualquer situação que possa gerar situações de conflito de interesses, sendo igualmente obrigados a evitar e sinalizar imediatamente eventuais conflitos de interesses entre as funções/cargos que ocupam no interior da estrutura ou órgão social de pertença e as atividades económicas ou financeiras pessoais, familiares ou de terceiros concorrentes de que sejam, por qualquer motivo, potenciais portadores de interesses. Eles informam sem demora os seus superiores, ou referências, ou o órgão social de que fazem parte das situações ou atividades nas quais possa haver um interesse em conflito com o da INALCA, da parte dos destinatários do **Código** ou dos seus próximos parentes e em qualquer outro caso em que ocorram relevantes razões de conveniência.



3. CRITÉRIOS DE CONDUTA

3.1. Relações com o pessoal

Seleção do pessoal

A avaliação do pessoal a contratar é efetuada com base na correspondência dos perfis dos candidatos com os esperados e com as necessidades empresariais, no respeito das iguais oportunidades para todos os sujeitos interessados. As informações solicitadas estão estritamente ligadas à verificação dos aspetos previstos pelo perfil profissional e psico-attitudinal, no respeito da esfera privada e das opiniões do candidato. A função do pessoal adota, na atividade de seleção, medidas adequadas para evitar favoritismos e facilidades de qualquer tipo.

Constituição da relação de trabalho

O pessoal é contratado com contrato de trabalho regular; não é tolerada qualquer forma de trabalho irregular. No momento da constituição da relação de trabalho, o funcionário recebe informações precisas sobre:

- características da função e das tarefas a desempenhar;
- elementos normativos e remuneratórios;
- normas e procedimentos a adotar, a fim de evitar possíveis riscos para a saúde associados à atividade laboral.

Tais informações são apresentadas ao funcionário de modo que a aceitação da incumbência se baseie numa compreensão efetiva do seu conteúdo.

Gestão do pessoal

As pessoas representam o recurso principal da INALCA. Por isso, a INALCA presta particular atenção à valorização do indivíduo e ao crescimento profissional das pessoas, numa base estritamente meritocrática. A INALCA compromete-se a tutelar a integridade moral das pessoas, garantindo o direito a condições de trabalho respeitadoras da sua dignidade. Todos devem ser tratados com o mesmo respeito e dignidade e têm direito às mesmas possibilidades de desenvolvimento profissional e de carreira. A INALCA não tolera qualquer forma de discriminação contra o seu pessoal. No âmbito dos processos de gestão e desenvolvimento do pessoal, bem como na fase de seleção, as decisões tomadas baseiam-se na correspondência entre perfis esperados e perfis possuídos pelas pessoas (por exemplo no caso de promoção ou transferência) e/ou em considerações de mérito (por exemplo, atribuição de incentivos com base nos resultados alcançados). O acesso a funções e cargos ocorre com base nas competências e capacidades; além disso, compativelmente com a eficiência geral do trabalho, são favorecidas formas de flexibilidade na organização do trabalho que facilitem as pessoas em estado de maternidade, bem como aquelas que devem cuidar dos filhos. A avaliação das pessoas é efetuada de forma alargada, envolvendo os responsáveis, a função pessoal e, na medida do possível, os sujeitos que entraram em relação com a pessoa examinada.

Integridade e tutela da pessoa

A INALCA salvaguarda os trabalhadores de atos de violência psicológica e contrasta qualquer atitude ou comportamento discriminatório ou que possa perturbar a sensibilidade das pessoas. A INALCA compromete-se a não exercer qualquer tipo de discriminação ou assédio contra o seu pessoal. A realização dos objetivos individuais deve ser avaliada equitativamente, estabelecendo critérios claramente enunciados para avaliar as capacidades das pessoas e a sua contribuição; os resultados alcançados devem ser adequadamente reconhecidos. Todas as pessoas, no âmbito das suas atividades e relações, são obrigadas a respeitar estes princípios e a colaborar com a INALCA para a sua tutela. Quaisquer sinalizações de atos discriminatórios devem ser imediatamente encaminhadas ao respetivo responsável e ao responsável dos Recursos Humanos, sem temer qualquer tipo de retaliação. A pessoa que considere ter sido objeto de assédio, ou ter sido discriminada por motivos ligados à idade, sexualidade, raça, estado de saúde, nacionalidade, opiniões políticas, crenças religiosas, etc., pode sinalizar o ocorrido, além dos seus referentes hierárquicos, também ao Organismo de Vigilância. A INALCA não tolera qualquer ato de discriminação, assédio ou bullying: as pessoas que se tornarem protagonistas de tais atos incorrerão em sanções disciplinares, que podem chegar ao despedimento. As disparidades não são consideradas discriminação apenas se justificadas, ou justificáveis, com base em critérios objetivos.

Difusão das políticas do pessoal

As políticas de gestão do pessoal são disponibilizadas a todas as pessoas através dos instrumentos empresariais (como Internet, aplicações empresariais, documentos organizacionais e comunicações tratadas pelos responsáveis) no respeito da normativa vigente.

Valorização e formação dos recursos

Os responsáveis utilizam e valorizam plenamente todas as profissões presentes na estrutura, mediante a ativação das alavancas disponíveis para favorecer o desenvolvimento e o crescimento das pessoas: por exemplo, rotação de funções, acompanhamento por pessoal experiente, experiências destinadas à cobertura de cargos de maior responsabilidade. Neste âmbito reveste particular importância a comunicação, por parte dos responsáveis, dos pontos fortes e fracos das pessoas, de modo que estas possam tender à melhoria das suas competências, também através de uma formação direcionada. A INALCA coloca à disposição das pessoas instrumentos informativos e formativos também frutíferos online, com o objetivo de valorizar as competências específicas e conservar o valor profissional do pessoal. A formação é atribuída a grupos ou a pessoas singulares, com base em específicas exigências de desenvolvimento profissional. Está prevista uma formação institucional, ministrada em determinados momentos da vida empresarial da pessoa (por exemplo, para os recém-contratados prevê-se uma introdução à atividade da INALCA), e uma formação recorrente dirigida ao pessoal operativo.

Segurança e saúde

INALCA compromete-se a oferecer um ambiente de trabalho capaz de proteger a saúde e a segurança do seu pessoal. A INALCA compromete-se a difundir e consolidar uma cultura da segurança, desenvolvendo a consciência dos riscos e promovendo comportamentos responsáveis por parte de todas as pessoas; a INALCA, além disso, opera para preservar, sobretudo com ações preventivas, a saúde e a segurança dos trabalhadores. Todas as pessoas devem respeitar as normas e procedimentos internos, em matéria de prevenção dos riscos e de tutela da saúde e da segurança, e sinalizar tempestivamente eventuais deficiências ou o não cumprimento das normas aplicáveis. Objetivo da INALCA é proteger os recursos humanos, procurando constantemente as sinergias necessárias não só no seu interior, mas também com as outras entidades pertencentes ao Grupo, os fornecedores, as empresas e os clientes envolvidos nas atividades da INALCA. Para tal fim, uma estrutura interna capilar, atenta à evolução dos cenários de referência e à consequente mutação das ameaças, realiza intervenções de natureza técnica e organizativa, através de:

- a introdução de um sistema integrado de avaliação e gestão dos riscos e da segurança;
- uma contínua análise do risco e da criticidade dos processos e dos recursos a proteger;
- a adoção das melhores tecnologias;
- o controlo e a atualização das metodologias de trabalho;
- o contributo de intervenções formativas e de comunicação.

Tutela da privacidade

No tratamento dos dados pessoais do seu pessoal, a INALCA atém-se às disposições contidas no Reg. UE 679/2016 e na normativa italiana de referência em matéria de proteção de dados pessoais. As pessoas é entregue uma informação sobre a privacidade que identifica: finalidades e modalidades do tratamento/tempos, eventuais sujeitos aos quais os dados são comunicados, bem como informações necessárias ao exercício do direito de acesso, integração, retificação, cancelamento, revogação e a possibilidade de se dirigir a uma Autoridade competente nos termos do artigo 13 do Reg. UE 679/2016 e da normativa italiana de referência. É excluída qualquer investigação sobre as ideias, preferências, gostos pessoais e, em geral, a vida privada dos funcionários e colaboradores, salvo se feita em obediência ao previsto no art. 9 do Reg. UE 679/2016.

3.2. Deveres do pessoal

*As pessoas devem agir lealmente, a fim de respeitar as obrigações subscritas no contrato de trabalho e o previsto pelo **Código**, assegurando as prestações solicitadas.*

Cada funcionário deve colaborar para a criação de um clima laboral no qual todos os colegas se sintam bem acolhidos e encorajados ao alcance dos seus objetivos profissionais; cada funcionário/colaborador tem o dever de fornecer, no âmbito da sua atividade laboral, uma colaboração ativa e intensa a fim de alcançar uma crescente satisfação dos clientes e dos utilizadores internos, baseada na correta satisfação das suas exigências e necessidades.

Cada funcionário cuida das suas competências e profissionalidade, enriquecendo-as com a experiência e a colaboração dos colegas; assume uma atitude construtiva e propositiva, estimulando o crescimento profissional dos seus colegas, com particular atenção e disponibilidade para com os mais jovens

Confidencialidade das informações empresariais

As informações e o know-how empresariais devem ser tutelados com a máxima confidencialidade. Os dados mais significativos que a INALCA adquirirá ou criará no decurso da sua atividade serão considerados informações reservadas e objeto de adequada atenção: isto inclui também informações adquiridas de e relativas a terceiros (clientes, contactos profissionais, parceiros profissionais, funcionários, etc.). As pessoas que, no cumprimento dos seus deveres, entrarem na posse de informações, materiais ou documentos reservados, deverão informá-los aos superiores. É responsabilidade dos dirigentes tratar e difundir as informações com meios adequados, respeitando os princípios empresariais: as pessoas não expressamente autorizadas a responder a perguntas, ou a fornecer materiais solicitados por interlocutores internos ou externos à INALCA, serão obrigadas a consultar os superiores e a uniformizar-se às instruções impartidas a respeito.

No caso em que seja necessário tratar assuntos relevantes, reservados ou de natureza económica, ter-se-á o cuidado de fazer assinar previamente à contraparte um compromisso de confidencialidade, redigido segundo os padrões empresariais ou, alternativamente, de adotar as medidas necessárias segundo a natureza dos elementos tratados. Tanto durante como após a dissolução da relação de emprego com a INALCA, as pessoas poderão utilizar os dados reservados na sua posse exclusivamente no interesse da INALCA e nunca em benefício próprio ou de terceiros.

Informações reservadas sobre terceiros

O pessoal da INALCA deve abster-se do emprego de meios ilícitos, a fim de adquirir informações reservadas sobre empresas e entidades terceiras. Aqueles que, no quadro de uma relação contratual, vierem a conhecer informações reservadas sobre outros sujeitos serão obrigados a fazer delas exclusivamente o uso previsto no contrato em questão. Sem a devida autorização, as pessoas não podem pedir, receber ou utilizar informações reservadas relativas a terceiros. Se forem conhecidas informações reservadas

sobre uma outra entidade que não estejam já sujeitas a um acordo de não divulgação ou a outra forma de tutela, será necessário dirigir-se ao próprio responsável, para receber assistência no tratamento de tais informações.

A INALCA está empenhada em atualizar, divulgar e fazer respeitar a normativa interna, emanada em cumprimento e conformidade com a legislação setorial, em matéria de gestão e tratamento das informações reservadas, à cuja observância chama os destinatários.

Conflito de interesses

Todo o pessoal da INALCA é obrigado a evitar situações em que se possam manifestar conflitos de interesses e a abster-se de se aproveitar pessoalmente de oportunidades de negócios de que tenha tido conhecimento no decurso do exercício das suas funções. A título exemplificativo e não exaustivo, podem determinar um conflito de interesses as seguintes situações:

- exercer por conta própria uma atividade em concorrência com as da INALCA, mesmo através de familiares;
- desempenhar uma função de vértice (administrador delegado, conselheiro, responsável de função) e ter ao mesmo tempo interesses económicos com fornecedores, clientes ou concorrentes (posse de ações, incumbências profissionais, etc.), mesmo através de familiares;
- gerir as relações com os fornecedores e desempenhar ao mesmo tempo atividade laboral, mesmo por parte de um familiar, junto dos próprios fornecedores;
- aceitar dinheiro ou favores de pessoas ou empresas que estão ou pretendem entrar em relações de negócios com a INALCA, ou com outras entidades pertencentes ao seu Grupo.

No caso em que se manifeste mesmo apenas a aparência de um conflito de interesses, a pessoa é obrigada a comunicá-lo ao próprio responsável, o qual, segundo as modalidades previstas, informa a função competente da INALCA que avalia caso a caso a efetiva presença. A pessoa é ainda obrigada a dar informações sobre as atividades exercidas fora do âmbito laboral, no caso em que estas possam parecer em conflito de interesses com a INALCA.

Compensações ilícitas, ofertas, despesas de representação

O pessoal da INALCA não deve aceitar nem receber dons, presentes, ofertas, convites, hospitalidade ou serviços que possam influenciar ou dar a impressão de influenciar uma decisão empresarial no exercício das tarefas laborais. Ao pessoal da INALCA é imposto o veto de aceitar ou receber qualquer dom, gratificação ou outra oferta que tenha um valor monetário superior ao simbólico, da parte de fornecedores, clientes ou outras entidades com as quais esteja em curso uma relação profissional. Em particular, as pessoas não devem aceitar dons e serviços que possam influir nas ações a empreender no exercício das suas tarefas laborais. As pessoas da INALCA que recebem ofertas ou benefícios diferentes daqueles que entram nas categorias permitidas são obrigadas a dar imediata comunicação à função da INALCA indicada pelas procedimentos estabelecidos, que avalia a sua adequação e providencia para notificar ao remetente a política da INALCA em matéria.

Utilização dos bens empresariais

Cada pessoa é obrigada a operar com diligência para tutelar os bens empresariais, através de comportamentos responsáveis e em linha com os procedimentos operativos predispostos para regulamentar a sua utilização, documentando com precisão o seu emprego. Em particular, cada pessoa deve:

- utilizar com escrupulo e parcimónia os bens que lhe foram confiados;
- evitar utilizações impróprias dos bens empresariais que possam ser causa de dano ou de redução de eficiência, ou de qualquer modo em contraste com o interesse da INALCA;
- custodiar adequadamente os recursos que lhe foram confiados e informar tempestivamente as unidades prepostas de eventuais ameaças ou eventos danosos para a INALCA. No que diz respeito às aplicações informáticas, cada pessoa é obrigada a:
- adotar escrupulosamente o previsto pelas políticas de segurança empresariais, a fim de não comprometer a funcionalidade e a proteção dos sistemas informáticos;
- abster-se de navegar em sites da Internet com conteúdos indecentes e ofensivos, e de qualquer modo não inerentes às atividades profissionais.

A INALCA reserva-se o direito de impedir utilizações distorcidas dos seus bens e infraestruturas, através do emprego de sistemas contabilísticos, de reporting, de controlo financeiro e de análise e prevenção de riscos, permanecendo firme o respeito pelo previsto pelas leis vigentes (lei sobre privacidade, estatuto dos trabalhadores, etc.).

3.3. Relações com os clientes

Imparcialidade

A INALCA compromete-se a não discriminar os seus clientes.

Contratos e comunicações aos clientes

Os contratos e as comunicações aos clientes da INALCA devem ser:

- claros e simples, formulados com uma linguagem o mais possível próxima daquela normalmente utilizada pelos interlocutores;
- conformes às normativas vigentes, tais que não configurem práticas elusivas ou de qualquer modo incorretas;
- completos, de modo a não negligenciar qualquer elemento relevante para a decisão do cliente.

Estilo de comportamento do pessoal para com os clientes

O estilo de comportamento das pessoas da INALCA, perante a clientela, é orientado pela disponibilidade, respeito e cortesia, na ótica de uma relação colaborativa e de elevada profissionalidade.

3.4. Relações com os fornecedores

Escolha do fornecedor

A seleção dos fornecedores e a formulação das condições de compra de bens e serviços para a INALCA é ditada por valores e parâmetros de concorrência, objetividade, correção, honorabilidade, eticidade, respeitabilidade e reputação, imparcialidade, equidade no preço, avaliação objetiva da qualidade do bem e/ou do serviço, avaliando cuidadosamente as garantias de assistência e de tempestividade e o panorama das ofertas em geral.

Em particular, a subsistência de tais requisitos será verificada antes da instauração da relação contratual com os fornecedores e subsequentemente, no decurso da relação contratual.

Os processos de compra são orientados pela procura da máxima vantagem competitiva para a INALCA, pela concessão de iguais oportunidades aos fornecedores, pela lealdade e pela imparcialidade: a seleção dos fornecedores e a determinação das condições de compra baseiam-se numa avaliação objetiva da qualidade e do preço do bem ou serviço, bem como das garantias de assistência e de tempestividade. A INALCA compromete-se a predispor todos os procedimentos e ações necessárias para garantir a máxima eficiência e transparência do processo de compra, a fim de:

- não precluir a ninguém, na posse dos requisitos solicitados, a possibilidade de concorrer à estipulação de contratos, adotando na escolha do leque de candidatos critérios objetivos e documentáveis;
- assegurar nas procedimentos de escolha do fornecedor uma concorrência suficiente, por exemplo considerando pelo menos três empresas na seleção que, onde possível, deve ocorrer através de concursos;
- pôr em prática uma separação de papéis, no âmbito das diversas fases do processo de compra global, mantendo ainda a rastreabilidade e a documentação das escolhas efetuadas.

A INALCA reserva-se em qualquer caso o direito de solicitar aos fornecedores a atestação dos seguintes requisitos:

- disponibilidade oportunamente documentada de meios, inclusive financeiros, estruturas organizativas, capacidade e recursos projetuais, know-how, etc.;
- existência e efetiva implementação, nos casos em que as especificações da INALCA o prevejam, de sistemas de qualidade empresariais adequados (por exemplo, standard ISO 9001).

Tutela dos aspetos éticos nos fornecimentos

Na perspetiva de conformar a atividade de aprovisionamento aos princípios éticos adotados, a INALCA compromete-se a introduzir, para particulares fornecimentos, requisitos de tipo social: por exemplo, a presença de um sistema de gestão ambiental, em vez de um articulado sistema de tutela dos trabalhadores. Para tal fim, nos contratos com os fornecedores são inseridas cláusulas contratuais que preveem:

- uma autocertificação da parte do fornecedor, em matéria de adesão a específicas obrigações sociais: por exemplo, a adoção de medidas que garantam aos trabalhadores o respeito dos direitos humanos fundamentais, os princípios de paridade de tratamento e de não discriminação, a tutela do trabalho infantil;
- a possibilidade para a INALCA de pôr em prática ações de controlo, junto das unidades produtivas ou das sedes operativas da empresa fornecedora, a fim de verificar o cumprimento de tais requisitos.

A INALCA exige dos seus fornecedores o pleno respeito da eticidade, da correção comercial e da legalidade, com particular referência às leis a tutela do consumidor, da livre concorrência e do mercado, e às leis de contraste aos fenómenos de branqueamento e criminalidade organizada.

Os produtos e/ou serviços fornecidos devem, em qualquer caso, resultar de concretas exigências empresariais, motivadas e ilustradas por escrito pelos respetivos responsáveis competentes para assumir o compromisso de despesa, nos limites do orçamento disponível.

No termo da relação e, em qualquer caso, antes de proceder ao pagamento da respetiva fatura, a INALCA verifica a qualidade, a congruência e a tempestividade da prestação recebida e o cumprimento de todas as obrigações assumidas pelo fornecedor, conformandose também às prescrições da normativa tributária.

Bem-Estar Animal

A sociedade desenvolveu um sistema completo de gestão e avaliação baseado nas chamadas “**5 Liberdades**” reconhecidas a nível internacional, que garantem aos animais liberdade de fome e sede, de dor, ferimentos e doenças, de medo e angústia, além de um ambiente físico adequado e da possibilidade de exprimir comportamentos espécie-específicos.

Precisamente sobre tais princípios, a INALCA elaborou um conjunto de procedimentos e indicadores, tanto subjetivos como objetivos, que permitem monitorizar e melhorar constantemente as condições de vida dos animais ao longo de toda a cadeia: criação, transporte e abate. O sistema é gerido por uma equipa de veterinários e é partilhado com os criadores através do site web, atividades formativas no terreno e auditorias em colaboração com as associações agrícolas. A avaliação tem em conta também fatores estruturais, tecnológicos e de gestão, com o objetivo de compreender não só as condições ambientais, mas também a forma como os animais percebem e vivem tais ambientes.

A INALCA, inspirandose no standard oficial promovido pelo Ministério da Saúde e desenvolvido pelo CReNBA, redigiu o seu próprio “Manual de Boas Práticas do Criador”, adotado por toda a cadeia e traduzido também para inglês.

O profundo empenho da INALCA em garantir o respeito do Manual acima referido traduz-se na comunicação aos consumidores do sistema voluntário de rotulagem adotado, conforme ao Regulamento (CE) n.º 1760/2000, a fim de assegurar transparência, rigor técnico e controlo independente.



3.5. Relações com o detentor do capital da inalca

Transparência contabilística

A fim de assegurar transparência e completude da informação contabilística, é necessário que a documentação dos factos a reportar na contabilidade em suporte do registo seja clara, completa, correta e seja arquivada para eventuais verificações. O registo conexo deve refletir aquilo que é descrito na documentação de suporte e deve especificar os critérios adotados na determinação de elementos económicos baseados em avaliações.

A Assembleia do capital da INALCA

A Assembleia é o momento privilegiado para a instauração de um diálogo profícuo entre o acionista e os órgãos sociais (Conselho de Administração) da INALCA.

Os órgãos sociais são obrigados a predispor com exatidão, e a difundir com tempestividade, o material de suporte necessário para permitir à Assembleia assumir as decisões de sua competência de modo informado e consciente. É assegurada a regular participação dos órgãos sociais (membros do Conselho de Administração) nos trabalhos assembleares.

3.6. Relações com as administrações públicas

Com o termo Administração Pública entende-se qualquer pessoa, sujeito, interlocutor qualificável como funcionário público ou incumbido de serviço público, que opere por conta da Administração Pública, central ou periférica, ou de autoridades públicas de vigilância, autoridades independentes, instituições comunitárias, bem como de parceiros privados concessionários de um serviço público.

Correção e lealdade

A INALCA compromete-se a conduzir as relações com a Administração Pública com a máxima transparência e eticidade de comportamento: tais relações, que devem ocorrer no respeito da normativa vigente, são informadas pelos princípios gerais de correção e lealdade, de modo a não comprometer a integridade de ambas as partes. O pessoal deve abster-se de qualquer comportamento que possa lesar a imparcialidade e a autonomia de juízo da Administração Pública. No desempenho de operações e no entretenimento de relações com a Administração Pública, as pessoas devem garantir a máxima transparência e rastreabilidade das informações relevantes. Cuidados particulares devem ser observados nas operações relativas a procedimentos de concurso, contratos, autorizações, concessões, licenças, pedidos de financiamentos de proveniência pública (estatal ou comunitária).

Ofertas, presentes e benefícios

Nenhuma pessoa da INALCA pode desembolsar dinheiro, ou oferecer vantagens económicas ou outras tipologias de benefícios a sujeitos da Administração Pública, com o fim de obter incumbências ou outras vantagens, pessoais ou para a INALCA. Não é admitida qualquer forma de presente que possa ser interpretada como excedente as práticas comerciais ou de cortesia normais, ou de qualquer modo dirigida a adquirir tratamentos de favor na condução de qualquer atividade ligável à INALCA: em particular, é vedada qualquer forma de presente a funcionários públicos italianos e estrangeiros, ou aos seus familiares, que possa influenciar a sua independência de juízo com o fim de obter tratamentos mais favoráveis ou prestações indevidas ou vantagens de vários géneros. Por presente entendese qualquer tipo de benefício: não só bens, portanto, mas também, por exemplo, participação gratuita em congressos, promessa de uma oferta de emprego, etc. O acima exposto não pode ser eludido recorrendo a terceiros: a este respeito, consideramse atos de corrupção não só os pagamentos ilícitos efetuados diretamente pelas entidades, ou pelos seus funcionários, mas também os pagamentos ilícitos efetuados através de pessoas que atuem por conta de tais entidades, tanto em Itália como no estrangeiro. A INALCA abstém-se de assumir, aos seus quadros ou na qualidade de consultores, ex-empregados da Administração Pública, ou seus parentes, que tenham participado pessoalmente e ativamente numa negociação de negócios, ou que tenham contribuído para avaliar os pedidos efetuados pela INALCA à Administração Pública, por um período de pelo menos dois anos, a contar da conclusão do negócio, ou do envio do pedido por parte da INALCA. Em qualquer caso, a INALCA abstém-se de práticas não consentidas pela lei, pelos usos comerciais ou pelos códigos éticos das empresas e entidades com as quais tem relações. Os presentes oferecidos, salvo os de valor irrisório, devem ser documentados de modo adequado a permitir verificações e autorizações do responsável de função, o qual providencia para dar prévia comunicação à função preposta da INALCA. Caso uma pessoa da INALCA receba, da parte de um componente da Administração Pública, pedidos explícitos ou implícitos de benefícios, salvo o caso de presentes de uso comercial e de modesto valor, informa imediatamente o próprio superior hierárquico para a adoção das oportunas iniciativas.

Iniciativas benéficas

INALCA, caso o considere oportuno, pode apoiar programas de entidades ou instituições de direito público destinados a realizar utilidades e benefícios para a coletividade, bem como as atividades de fundações e associações, sempre no respeito das normativas vigentes e dos princípios do presente Código. No caso em que a INALCA queira efetuar doações em dinheiro, em equipamentos ou em bens, é formalizada uma específica procedura, cujos traços fundamentais são indicados a seguir:

- A INALCA deve predispor e enviar ao órgão da Administração Pública beneficiário uma comunicação, na qual manifesta a intenção de querer doar uma soma de dinheiro, um equipamento ou bens, no respeito da normativa vigente;
- O órgão da P.A. beneficiário seguirá a normativa em vigor, aos fins da realização da doação;
- A INALCA, tomada boa nota da aceitação, fornecerá todos os detalhes da doação em si e predisporá os cumprimentos ex lege.



3.8 Difusão de informações

Comunicação para o exterior

A comunicação da INALCA para os seus stakeholders é orientada pelo respeito do direito à informação; em nenhum caso é permitido divulgar notícias ou comentários falsos ou tendenciosos.

Toda a atividade de comunicação respeita as leis, as regras, as práticas de conduta profissional e é realizada com clareza, transparência e tempestividade, salvaguardando entre outras as informações que influenciam o preço dos instrumentos financeiros (price sensitive) e os segredos industriais. É vedada qualquer forma de pressão ou de aquisição de atitudes de favor por parte dos meios de comunicação. Para garantir completude e coerência das informações, as relações da INALCA com os mass-media são reservadas exclusivamente às funções prepostas.

4.0. Mecanismos de aplicação do código

Difusão e comunicação

A INALCA compromete-se a difundir o **Código**, utilizando todos os meios de comunicação e as oportunidades à disposição como, por exemplo, o site Internet empresarial (<http://www.inalca.it>), a distribuição via e-mail através da plataforma Simpledo e em papel aos recém-contratados, as reuniões de informação e a formação do pessoal. Todas as pessoas devem estar na posse do **Código** e observar o que nele está prescrito. Com o fim de assegurar a correta compreensão do **Código**, a Direção Recursos Humanos predispõe e realiza, também com base nas indicações do Organismo de Vigilância, um plano de formação voltado a favorecer o conhecimento dos princípios e das normas éticas. As iniciativas de formação são diferenciadas, em função do papel e da responsabilidade das pessoas.

4.2 Vigilância em matéria de aplicação do código

O monitorização sobre a aplicação e o respeito do **Código** é confiada ao Organismo de Vigilância que reporta sobre a atividade desenvolvida periodicamente e sempre que necessário ao Conselho de Administração e ao Colégio Sindical.

Compete ainda ao Organismo de Vigilância:

- conduzir investigações imparciais a fim de apurar o fundamento ou não das sinalizações recebidas em matéria de violações do **Código**;
- comunicar à Direção do Pessoal, para a assunção das providências oportunas, as violações do **Código** cometidas por funcionários e colaboradores, apuradas pelo O.d.V.;
- comunicar ao Conselho de Administração para a assunção das providências oportunas, as violações do Código cometidas por administradores e dirigentes, apuradas pelo O.d.V.

4.3 Sinalização de problemas ou suspeitas de violações

Quem quer que venha a conhecer, ou esteja razoavelmente convencido da existência de uma violação potencial ou efetiva do presente **Código**, de uma determinada lei ou dos procedimentos empresariais, tem o dever de informar imediatamente o próprio responsável, a Direção Jurídica, Compliance e Internal Audit e o Organismo de Vigilância:

ufficiocompliance@inalca.it

A INALCA põe em prática os necessários expedientes que tutelam os sinalizadores de qualquer tipo de retaliação, entendida como ato que possa dar lugar a formas de discriminação ou penalização (por exemplo, interrupção das relações com parceiros, fornecedores, consultores, etc.; negação de promoções aos funcionários). É a tal fim assegurada a confidencialidade da identidade do sinalizador, salvo os obrigações de lei.

4.4 Medidas disciplinares consequentes às violações

As disposições do presente Código são parte integrante das obrigações contratuais assumidas pelo pessoal, bem como pelos sujeitos que tenham relações de negócios com a INALCA. A violação dos princípios e dos comportamentos indicados no Código compromete a relação fiduciária entre a INALCA e os autores da violação, sejam eles administradores, dirigentes, funcionários, consultores, colaboradores.

As violações serão perseguidas pela INALCA, nos seguintes termos: no que diz respeito aos funcionários, através de providências disciplinares adequadas, independentemente da eventual relevância penal dos comportamentos e da instauração de um procedimento penal, nos casos em que as condutas constituam crime. Em particular, as sanções serão conformes às regras e à lógica do contrato de trabalho aplicado.

As providências disciplinares vão desde o aviso ou advertência à suspensão sem retribuição, à retrocessão e, nos casos mais graves, ao despedimento. Antes da assunção de uma providência disciplinar, ao interessado é dada a possibilidade de explicar o seu comportamento.

No que diz respeito a consultores e colaboradores, serão ativadas modalidades específicas de resolução da relação contratual.

É ainda salvo o eventual ressarcimento dos danos, de que a INALCA venha a sofrer por efeito da violação, por parte dos sujeitos acima indicados, das prescrições contidas no Código.

4.5 Procedimentos operativos e protocolos decisórios

Com o fim de prevenir violações das normativas vigentes, bem como do código, a INALCA prevê a adoção de procedimentos específicos, da parte de todos aqueles que intervêm no processo operativo, finalizados à identificação dos sujeitos responsáveis pelos processos de decisão, autorização e realização das operações: é necessário que as operações singulares sejam realizadas nas várias fases por sujeitos diferentes, cujas competências sejam claramente definidas e conhecidas no âmbito da organização, de modo a evitar que sejam atribuídos poderes ilimitados ou excessivos a sujeitos singulares.





l'eccellenza nelle carni

INALCA S.p.A. Sede e stabilimento/Headquarter and plant:
Via Spilamberto, 30/c - 41014 Castelvetro (MO) - Italy
T. +39 059 755111 - F +39 059 755517/9 - www.inalca.it