



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
CAMPANIA

# CODICE ETICO

Elemento costitutivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

*Adottato in data 12.12.2024*

## Sommario

I valori della nostra azienda	4
Codice Etico e Modello 231	5
I Destinatari	6
Principi e regole di condotta	7
Art. 1 – Tutela dei diritti umani	7
Art. 2 – Legalità	7
Art. 3 – Trasparenza, correttezza, integrità	7
Art. 4 - Trasparenza dei documenti sociali e continuità aziendale	8
Art. 5 – Rapporti con l'esterno	9
Art. 6 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione ed Enti Certificatori	10
Art. 7 – Centralità delle risorse umane	11
Art. 8 – Diversity & Inclusion e Parità di genere	13
Art. 9 – Beni aziendali	13
Art. 10 – <i>Know-how</i> , proprietà intellettuale, anche di terzi	13
Art. 11 – Tutela della concorrenza e del mercato	14
Art. 12 – Riservatezza dei dati personali	15
Art. 13 – Ambiente e sostenibilità	15
Disposizioni finali	16
Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico	16
Canali di segnalazione	16
Sistema sanzionatorio	17
Adozione e modifiche del Codice Etico	18
Conclusioni	18

## I valori della nostra azienda

Red Island S.r.l. è un'azienda specializzata nella trasformazione agrumaria e commercializzazione dei suoi derivati e nasce grazie all'unione delle decennali esperienze dei suoi fondatori nel campo agrumario e in quello delle tecnologie industriali

Fondata nel 2006, la principale attività aziendale è la produzione di spremute di arancia rossa, alla quale si associano altri tipi di succo - anche concentrati- non solo di agrumi, come i nuovi succo di melagrana, succo d'uva e purea di fico d'India.

Realtà composta da giovani dinamici, sin da subito si distingue, da un lato, per la volontà di mantenersi radicata nel territorio processando esclusivamente materia prima siciliana e, dall'altro, per l'uso di tecnologie di ultima generazione che garantiscono un'altissima qualità ai prodotti che l'azienda offre alla sua clientela mantenendo elevati i livelli sostenibilità ambientale.

Grazie all'attenzione dedicata ad ogni fase di produzione e all'affidabilità che ne contraddistingue i rapporti con clienti e fornitori, Red Island ha potuto affermarsi in poco tempo nel mercato nazionale, ma anche e soprattutto in quello internazionale, dove è presente in numerosi Paesi europei ed extraeuropei.

Da sempre la mission aziendale è quella di essere il riferimento per il mercato dei prodotti di trasformazione degli agrumi di Sicilia, grazie alla **qualità** dei nostri prodotti, alla nostra **competenza** nei processi e all'**affidabilità** verso i Clienti e i Fornitori, elementi che ci qualificano.

Il documento che stai leggendo ("Codice" o "Codice Etico") intende riconoscere ed evidenziare i **valori** fondanti della **credibilità** ormai acquisita dalla società nel mercato, anche nell'ottica di riaffermare le radici che ispirano l'agire quotidiano di tutto il personale di Red Island S.r.l.. Si tratta di principi cogenti, che includono, ma non si riducono al mero rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, riguardando – più ampiamente – la correttezza, trasparenza ed integrità nella gestione dell'attività aziendale.

## Codice Etico e Modello 231

Red Island è consapevole che comportamenti non etici nell'agire possano compromettere la reputazione della stessa Società ed ostacolare il perseguimento della sua missione. Il presente Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche alle quali sono vincolati i comportamenti degli amministratori, dei soci, dei dirigenti, di tutti i dipendenti e dei collaboratori della Società. Attraverso l'adozione e la diffusione del Codice Etico, la Società intende chiarire ulteriormente e rafforzare la **forza operativa** di tali significati, declinandoli in principi e regole di condotta rilevanti sia a livello interno che nei rapporti con i terzi.

In tale orizzonte, la Società ha deciso di adottare un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001** (di seguito, "Modello 231" o "Modello") strumentale alla mitigazione del rischio di commissione di reati.

Il presente Codice Etico, quale '**carta costituzionale**' della vita aziendale, costituisce parte integrante del Modello 231, rappresentando base di ispirazione e strumento interpretativo di tutti i presidi previsti dal Modello stesso.

Per garantire la concreta attuazione della visione etica aziendale, i principi e le regole contenuti nel presente Codice assumono carattere **vincolante**, da intendersi come dovere di ogni Destinatario (cfr. sotto), di rispettare gli *standard* di comportamento indicati. Al fine di vigilare sull'osservanza del Codice Etico e, più ampiamente, del Modello 231, Red Island si avvale del supporto di un Organismo di Vigilanza, che opera nei limiti e con le funzioni previste dall'art. 6 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001.

1.

## I Destinatari

I principi e le regole del Codice Etico si applicano ai seguenti destinatari:

- organi sociali;
- personale della Società (sia personale dipendente che collaboratori esterni);
- fornitori;
- consulenti e partner commerciali;
- in generale, tutti coloro con i quali la Società entri in contatto nel corso della propria attività.

L'**Organo Amministrativo** di Red Island S.r.l. ed ogni **responsabile delle funzioni aziendali** della Società è tenuto a conformarsi agli *standard* ed alla cultura d'impresa delineati nel Codice Etico, promuovendo l'assimilazione degli stessi nell'intero contesto aziendale. Ciò a partire dall'attività di definizione degli obiettivi dell'impresa e di promozione degli investimenti aziendali, così come nella scelta dei *partner* commerciali, nonché nella concreta realizzazione dei progetti e nella gestione del personale; più in generale, si tratta di principi rilevanti nell'assunzione di qualsiasi decisione gestoria della Società.

Allo stesso modo, i **lavoratori** sono vincolati alla regolamentazione definita con il Codice Etico; quest'ultimo deve, in particolare, conformare sia le relazioni intercorrenti all'interno della Società – così rafforzando la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione – sia i rapporti con i terzi in contatto con la Società.

Al fine di promuovere la *compliance* con il Codice Etico e - in generale - la consapevolezza etico-organizzativa della Società, Red Island S.r.l. provvede alla **massima divulgazione** del presente documento, mediante la pubblicazione presso il sito internet, presso le bacheche aziendali, nonché tramite lo svolgimento di attività formativa e di sensibilizzazione.

Il Codice Etico viene, inoltre, portato a conoscenza dei collaboratori, dei *partner* commerciali della Società e di chiunque abbia rapporti d'affari, a qualsiasi livello, con Red Island S.r.l..

## Principi e regole di condotta

### Art. 1 – Tutela dei diritti umani

La Società rispetta e promuove i diritti umani e le libertà fondamentali, nella ferma convinzione che tali principi rappresentino fattori essenziali per uno sviluppo autentico e sostenibile.

La Società supporta in particolare, nella propria sfera di operatività ed influenza, la tutela dei diritti fondamentali sanciti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (ONU).

### Art. 2 – Legalità

Red Island S.r.l. opera attenendosi scrupolosamente al principio di legalità, nel rispetto dei valori dell'ordinamento democratico.

Tutti i Destinatari sono, dunque, tenuti al rispetto dei principi e delle norme della Costituzione e delle leggi della Repubblica Italiana, dei regolamenti e delle direttive dell'Unione Europea, degli atti aventi forza di legge (decreti-legge e decreti legislativi) e dei regolamenti nazionali, nonché di ogni *policy* e atto di autoregolamentazione interna, compreso il presente Codice Etico.

In tale prospettiva, la Società collabora per la prevenzione di atti contrari agli standard sopra delineati, impegnandosi a non erogare alcuna forma di finanziamento, diretto o indiretto, e a non favorire, in alcun modo, gruppi, associazioni o individui che perseguano finalità illecite o comunque non allineate con i valori promossi dal presente Codice Etico.

### Art. 3 – Trasparenza, correttezza, integrità

Trasparenza, correttezza, integrità sono principi fondamentali che ispirano l'intera organizzazione e ogni espressione operativa di Red Island S.r.l.. I Destinatari li riconoscono quali *standard* imprescindibili del proprio agire, a livello interno e nei rapporti con i terzi.

Tutti i comportamenti posti in essere dai Destinatari del Codice Etico, aventi rilevanza sia interna che esterna alla Società, debbono conformarsi ai più alti *standard* di **rigore professionale, correttezza, trasparenza e leale concorrenza** e qualsiasi attività posta in essere dai soggetti apicali, dipendenti, e collaboratori nei rapporti commerciali con i terzi deve rispettare le norme di **correttezza e buona fede** ricavabili dagli articoli 1175 e 1375 del Codice Civile.

## Art. 4 - Trasparenza dei documenti sociali e continuità aziendale

La Società adotta, quali valori fondamentali, i principi di **trasparenza, accuratezza, veridicità, completezza** di qualsiasi documento aziendale nel quale vengano esposti elementi economici, patrimoniali e/o finanziari, nel rispetto della normativa vigente. Conseguentemente, le risorse aziendali coinvolte nelle attività propedeutiche alla redazione del bilancio e delle comunicazioni sociali si impegnano a svolgere le proprie funzioni attenendosi ai principi su menzionati.

La Società condanna, quindi, qualsiasi condotta finalizzata ad alterare la trasparenza, la correttezza e veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette al pubblico, ai soci, al collegio sindacale o al revisore contabile. Pertanto, in caso di richiesta di informazioni contabili avanzata da parte di soci, del collegio sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle rispettive funzioni istituzionali, il personale coinvolto è tenuto a rispondere prontamente, in maniera **completa, accurata e trasparente**. A tal proposito, si specifica, altresì, che la Società deve rispettare la normativa vigente in materia di fiscalità al fine di garantire **la corretta determinazione e liquidazione** delle imposte e si impegna ad eseguire tempestivamente ogni adempimento fiscale previsto dalla legge, anche in conformità con le prassi dell'Agenzia delle Entrate.

La Società si adopera, inoltre, anche a livello organizzativo, per identificare e prevenire i rischi operativi, finanziari o di altro tipo che possano minare la **continuità aziendale**. Per cui è necessario che le rilevazioni contabili ed i documenti che da esse derivano devono basarsi su **informazioni genuine ed esaurienti** e devono inoltre essere corredati da apposita **documentazione di supporto**, facilmente reperibile, necessaria per compiere verifiche ed accertamenti. A tal fine e con particolare riferimento ai flussi finanziari, i **pagamenti** in entrata e in uscita della Società devono essere sempre autorizzati, nonché tracciati e registrati e, in modo più ampio, le operazioni di carattere finanziario devono essere effettuate solo da soggetti muniti dei relativi poteri.

Ogni omissione o falsa rappresentazione di cui i lavoratori vengano a conoscenza devono essere, senza ritardo, **segnalate all'Organismo di Vigilanza**.

Nello spirito dell'art. 2086 comma 2 c.c., la Società si impegna ad adottare un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale.

## Art. 5 – Rapporti con l'esterno

### *Clienti*

La Società, grazie all'affidabilità che la contraddistingue, si impegna a soddisfare i propri Clienti nel rispetto di alti *standard* qualitativi e di sostenibilità conducendo i rapporti con elevata professionalità, disponibilità e correttezza. Fortemente orientata al cliente, Red Island ha potuto affermarsi in poco tempo nel mercato nazionale, ma anche e soprattutto in quello internazionale, dove è presente in numerosi Paesi europei ed extraeuropei.

Per garantire al Cliente le caratteristiche funzionali e tecniche dei prodotti e la gestione dei relativi documenti, l'organizzazione riconosce la necessità di implementare continuamente il sistema di gestione ambientale in accordo alle Norme UNI EN ISO 14001.

Nello specifico, nell'ambito dei rapporti con i Clienti, i Destinatari devono sviluppare e mantenere relazioni positive e durature, ispirate a canoni di collaborazione e cortesia, di trasparenza ed integrità, nell'ottica di qualificare la Società come partner sicuro ed affidabile. Ciò in particolare fornendo informazioni accurate, complete, veritiere e tempestive in modo da consentire al Cliente una decisione consapevole nonché adempiendo a tutti gli impegni assunti.

Il personale di Red Island è, inoltre, tenuto a richiedere ai Clienti di osservare i principi deontologici della Società, rispettando quanto previsto dal Codice Etico.

### *Fornitori*

Red Island S.r.l. seleziona e intrattiene rapporti commerciali con fornitori capaci di condividere i valori dell'economia civile e di impresa etica delineati nel Codice.

I fornitori della Società devono assicurare al proprio personale condizioni di lavoro basate sul rispetto dei diritti umani, delle Convenzioni internazionali e delle leggi vigenti. È, quindi, tassativamente vietata ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile e non.

I fornitori della Società sono inoltre tenuti al pieno rispetto della legalità e della correttezza commerciale, con particolare riferimento alle normative sulla libera concorrenza e del mercato, a tutela della proprietà intellettuale, alle leggi di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e di criminalità organizzata.

Qualora Red Island dovesse venire a conoscenza della violazione di suddetti standard, la Società interverrà immediatamente per l'interruzione di qualsiasi rapporto tra il predetto fornitore e la Società medesima.

In aderenza al principio di integrità, nei rapporti con i fornitori è proibita ogni dazione e ricevimento di omaggi/favori che possa essere interpretata come eccedente le ordinarie prassi di cortesia

commerciale o comunque implicitamente diretta ad acquisire indebitamente trattamenti di favore per sé o per la Società.

## Art. 6 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione ed Enti Certificatori

### **6.1 Pubblica Amministrazione**

Tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione sono ispirati al più rigoroso rispetto delle disposizioni di legge e delle procedure aziendali, in ossequio ai principi di correttezza, lealtà e trasparenza.

Le relazioni della Società con i soggetti che rappresentano la Pubblica Amministrazione vengono gestite da soggetti a ciò autorizzati, entro i limiti del proprio ruolo e secondo i poteri previsti statutariamente.

Nello svolgimento di tali rapporti, i Destinatari del presente Codice devono assolutamente evitare comportamenti che possano essere anche soltanto interpretati come di natura collusiva, o comunque idonei a pregiudicare i principi sopra elencati (a titolo esemplificativo, l'offerta – anche indiretta – di denaro o di benefici di qualsiasi natura).

### **6.2 Forze dell'ordine e Autorità Giudiziarie**

La Società assicura e promuove comportamenti corretti, trasparenti e collaborativi nei confronti degli organi di polizia di sicurezza e giudiziaria e con le Autorità Giudiziarie.

In caso di procedure di controllo o di ispezione da parte di enti/autorità pubbliche, il personale coinvolto si impegna a dare sollecita esecuzione alle prescrizioni impartite, nel rispetto dei reciproci ruoli. La Società proibisce qualsiasi tipo di condotta che possa condizionare l'esito delle procedure legali in corso.

È vietato porre in essere qualsivoglia forma di condizionamento nei confronti di chiunque (dipendente, collaboratore o soggetto terzo) sia chiamato a rendere dichiarazioni avanti all'Autorità Giudiziaria.

### **6.3 Enti certificatori**

I rapporti con gli Enti Certificatori debbono essere sviluppati in conformità ai principi di trasparenza e leale collaborazione.

In caso di verifiche ispettive, il personale di Red Island è tenuto a collaborare, nel rispetto dei reciproci ruoli. È vietata qualsiasi condotta finalizzata, anche indirettamente, a condizionare l'attività di *auditing* e di valutazione.

## Art. 7 – Centralità delle risorse umane

### 7.1 *Sicurezza e salute sul lavoro*

Red Island, considerando le risorse umane come il più importante *asset* del patrimonio aziendale, è impegnata a realizzare e mantenere ambienti di lavoro sicuri per ogni dipendente.

Nello specifico, la Società opera nel rigoroso rispetto della normativa antinfortunistica vigente, adottando sistemi per la gestione della sicurezza focalizzati sulla prevenzione, mirando ad introdurre - ad ogni livello aziendale - una forte cultura della sicurezza sul lavoro. A tal fine, la Società fornisce ai propri dipendenti formazione ed informazioni adeguate per lavorare in condizioni di salute e sicurezza e per attuarne la relativa cultura.

Red Island riconosce, quale obiettivo strategico aziendale, il miglioramento continuo delle procedure operative, degli ambienti e delle condizioni di lavoro del personale.

Ciascun Destinatario del Codice Etico è chiamato a concorrere personalmente alla tutela della salute e sicurezza, sia propria che delle altre persone presenti sul luogo di lavoro. Ciò innanzitutto impegnandosi, con consapevolezza e senso di responsabilità, al rispetto di regolamenti e delle procedure interne adottate in materia, innanzitutto in attuazione del D.Lgs. 81/2008.

### 7.2 *Valorizzazione e tutela del personale*

La Società offre alla personale opportunità di formazione e crescita, valorizzando e tutelando le caratteristiche umane e professionali individuali, consapevole dell'importanza strategica primaria che rivestono le **risorse umane**, allo scopo di migliorare il **patrimonio di competenze** individuale ed aziendale.

Red Island si fa promotrice di un contesto lavorativo confortevole, positivo e gratificante, improntato ai principi di rispetto e dialogo, comprensione e collaborazione reciproca, condannando ogni forma di abuso.

La Società contestualmente si impegna a creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti. A tal fine, tra le altre cose, la Società promuove politiche aziendali che favoriscono le pari opportunità durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di *recruitment* per poi proseguire nei processi di HR di *Onboarding*, *Job Rotations*, *Training e Career Development*.

A tal fine, Red Island nelle proprie valutazioni – sia in sede di assunzione che in sede di gestione del personale - utilizza esclusivamente criteri oggettivi e meritocratici basati su competenze, esperienze

e capacità oggettive, cercando di evitare pregiudizi, stereotipi o considerazioni basate sul genere. In questo senso, Red Island incoraggia una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

Nello spirito degli articoli 35 ss. della Costituzione e nel rispetto degli *standard* di base previsti dall'art. 603-bis comma 3 c.p., la Società e tutti i Destinatari riconoscono e tutelano i diritti dei lavoratori, sia sotto il profilo patrimoniale, che rispetto alla sfera personale ed in relazione alle attività sindacali. Si impegnano inoltre a non usufruire, nemmeno indirettamente, del lavoro forzato e/o minorile, nonché ad impedire ogni forma di *mobbing*, abuso e sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto.

### **7.3 Selezione e gestione del personale**

Nel processo di *recruiting*, la Società esclude qualsiasi forma di discriminazione basata su criteri diversi da quelli oggettivi di **competenza**, **professionalità** e di **merito**, operando innanzitutto attraverso la valutazione del *curriculum vitae* del candidato.

Ogni informazione e dato personale acquisito nel corso del processo di selezione viene trattato in ossequio alla Normativa sul Trattamento dei Dati.

Tutto il personale dipendente è assunto **regolarmente**, in conformità alle tipologie contrattuali vigenti.

I sistemi di attribuzione degli incarichi e di determinazione della remunerazione sono calibrati sulle **competenze**, sulle **capacità** e sull'**impegno** dei singoli, in considerazione dell'interesse aziendale e delle prospettive di crescita dei lavoratori.

### **7.4 Divieto di condotte discriminatorie**

La Società, avendo a cuore il **rispetto delle diversità** nell'ambiente lavorativo, vieta severamente qualsiasi comportamento che rappresenti una forma di discriminazione basata sull'età, sull'origine etnica, sulla nazionalità, sul genere, sull'orientamento sessuale, sulle convinzioni etiche, religiose, politiche e/o sindacali.

## **Art. 8 – Diversity & Inclusion e Parità di genere**

Red Island si impegna a promuovere una visione plurale, attenta alla valorizzazione delle diversità delle persone, il cui contributo culturale arricchisce l'identità della Società stessa. Ciò si riflette nella creazione di un ambiente di lavoro basato sui principi di non discriminazione e parità di opportunità.

Red Island assicura pari opportunità nello sviluppo professionale e delle promozioni, basando le proprie valutazioni sul criterio meritocratico e sulle capacità e i livelli professionali, garantendo al contempo equità salariale tra uomini e donne.

La Società garantisce alle donne la piena ed effettiva partecipazione alla vita aziendale, anche in posizione di leadership e di responsabilità a tutti i livelli, compatibilmente con le attività aziendali e la domanda occupazionale che l'azienda si trova ad affrontare di volta in volta.

Anche sotto questo profilo, Red Island è orgogliosa di porsi, agli occhi dei suoi stakeholder, come una realtà virtuosa e attenta alle esigenze del nostro pianeta, in un'ottica di piena compliance con gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU ed in generale con le politiche di inclusività condotte dal nostro Paese e dall'Unione Europea.

## Art. 9 – Beni aziendali

La Società mette a disposizione del proprio personale vari strumenti aziendali funzionali all'ottimale svolgimento del lavoro. Coloro che utilizzano beni di proprietà o nella disponibilità della Società devono custodirli con **massima cura**.

Si richiede a Dipendenti e Collaboratori di utilizzarli responsabilmente e con prudenza, in maniera appropriata e pertinente con gli obiettivi aziendali, eventualmente informandosi con il proprio responsabile circa modalità/limiti di utilizzo.

In ogni caso, è severamente vietato usufruire dei beni in dotazione con modalità e/o per finalità illecite o non in linea con i valori del Codice Etico.

## Art. 10 – *Know-how*, proprietà intellettuale, anche di terzi

La Società riconosce il proprio *know-how* - patrimonio di informazioni e di processi - quali *asset* estremamente rilevanti per il patrimonio aziendale, sviluppati dalla Società grazie ad importanti investimenti di tempo e risorse materiali.

Red Island attua un continuo **miglioramento** delle performance industriali, mediante la razionalizzazione dei processi produttivi e l'innovazione tecnologica. Allo stesso modo, le tecnologie utilizzate sono costantemente rinnovate con macchinari all'avanguardia che garantiscono prestazioni migliori e minore impatto sull'ambiente.

Tutti i passaggi sono seguiti da personale altamente specializzato e continuamente formato, al fine di creare una perfetta sinergia tra macchinari e manodopera.

La Società intende valorizzare e tutelare tutto il proprio patrimonio acquisito negli anni. A tal fine, è vietato divulgare informazioni riservate della Società, fatte salve eventuali autorizzazioni scritte da parte dell'Organo Amministrativo di Red Island.

I Destinatari del presente documento debbono, inoltre, operare nel pieno rispetto dei **diritti di proprietà industriale ed intellettuale** legittimamente facenti capo a terzi, nonché in conformità alle prescrizioni contenute in leggi, regolamenti e convenzioni poste a tutela di tali diritti.

In particolare, la Società e tutti i Destinatari si impegnano a:

- non utilizzare segreti aziendali altrui;
- non imitare, manomettere marchi, segni distintivi, brevetti in titolarità di terzi;
- in generale, non porre in essere condotte che possano costituire usurpazione di titoli di proprietà industriale, alterazione o contraffazione di segni distintivi ovvero di brevetti, né commercializzare prodotti realizzati usurpando diritti di terzi ovvero caratterizzati da segni mendaci.

## Art. 11 – Tutela della concorrenza e del mercato

La Società compete lealmente sul mercato rispettando le regole della concorrenza, riconoscendola e tutelandola quale stimolo di crescita e miglioramento del mercato, oltre che della propria attività.

La Società, i suoi amministratori e dipendenti debbono, a fronte di legittima richiesta, fornire informazioni complete, corrette, adeguate e tempestive sia all'esterno che all'interno del Società, possibilmente utilizzando la forma scritta.

I membri dell'Organo Amministrativo, i membri del Collegio Sindacale, gli Amministratori, i soci, i dirigenti e in generale i dipendenti e collaboratori che, in funzione del loro ruolo, avessero accesso ad informazioni non disponibili presso il pubblico ed in grado di influenzare il valore di strumenti finanziari quotati (informazioni price sensitive), non debbono sfruttare tali informazioni nel proprio interesse e non debbono favorire fenomeni di insider trading (abuso di informazioni privilegiate e/o manipolazione del mercato) diffondendo senza motivo tali informazioni all'interno o all'esterno del Società.

Red Island sviluppa il proprio *business* secondo i principi di concorrenza **trasparente, corretta e leale**, imponendo a tutte le proprie risorse di astenersi da comportamenti collusivi e di partecipare ad operazioni che possano determinare violazioni delle norme a tutela della concorrenza nel mercato.

## Art. 12 – Riservatezza dei dati personali

Ogni risorsa della Società, la quale, nell'espletamento della propria attività, acquisisca dati personali è tenuta a trattare gli stessi nel rispetto del Reg. UE 679/2016 ("GDPR") e della normativa nazionale in materia di privacy, nonché delle relative *policy* interne. In tale prospettiva è consentito acquisire e trattare esclusivamente dati personali necessari e direttamente connessi alle proprie funzioni, assicurando la pertinenza del trattamento con le finalità dichiarate e perseguite.

I dipendenti ed i collaboratori della Società devono adoperare la massima cautela e cura nell'utilizzo di informazioni che non siano di dominio pubblico e derivanti dallo svolgimento delle proprie mansioni.

## Art. 13 – Ambiente e sostenibilità

La tutela dell'ambiente è un imperativo della Società: quest'ultima abbraccia una prospettiva ecologica a vantaggio delle generazioni presenti e future; garantisce e promuove il rigoroso rispetto della normativa vigente in materia ambientale ed infine supporta la ricerca della sostenibilità massimizzando l'impatto sociale e le ricadute positive sull'ambiente.

La Società, nella sua attività, si ispira ai valori dell'etica green, attuando un modello di economia circolare. In tale ottica, Red Island si è dotata di impianto di **depurazione** delle acque di processo che consente il riutilizzo delle acque depurate nel ciclo produttivo e, grazie all'adozione della biotecnologia brevettata *NP-bioTech*, possiede un ciclo produttivo sostanzialmente a **RIFIUTI-ZERO**.

Inoltre, la Società vanta di un impianto fotovoltaico della potenza di circa 1 MWp con moduli fotovoltaici innovativi ad altissima efficienza ed un sistema di conversione.

La Società ha ottenuto anche la certificazione UNI EN ISO 14001: 2015, implementando costantemente il Sistema di Gestione Qualità - Ambiente in conformità alle normative di riferimento.

In generale, Red Island è determinata ad essere parte attiva nei processi per uno sviluppo equo e sostenibile, creando - con la propria attività - valore per tutti i nostri *stakeholder*.

## Disposizioni finali

### Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico

Red Island individua nell'**Organismo di Vigilanza**, nominato con delibera dell'Amministratore Unico ed in coerenza con quanto previsto nel Modello 231, l'organo competente alla verifica sulla concreta

applicazione del presente Codice Etico da parte di tutti i Destinatari, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Esso monitora le iniziative intraprese dalla Società al fine di diffondere la conoscenza e la comprensione del Codice; verifica la coerenza tra i comportamenti concretamente tenuti dai singoli ed i principi, le norme e gli *standard* di comportamento previsti dal presente documento; suggerisce eventuali modifiche, aggiornamenti ed integrazioni; riceve e analizza le segnalazioni di violazione del Codice; formula proposte in ordine all'eventuale adozione di provvedimenti sanzionatori nei casi di accertata violazione del Codice Etico (cfr. sotto).

## Canali di segnalazione

I dipendenti, i collaboratori, i partner commerciali e qualsiasi altro Destinatario dell'Organismo di Vigilanza che ritengano di segnalare violazioni del presente Codice e/o del Modello 231 adottato dalla Società possono rivolgersi ai propri diretti referenti oppure rivolgersi all'Organismo di Vigilanza, inviando una comunicazione alla casella di posta [odv@redisland.it](mailto:odv@redisland.it).

### **Whistleblowing**

Ai soggetti previsti dall'art 3 del D.lgs. 24 del 2023 che segnalino violazioni del presente Codice Etico o del Modello 231, mediante l'utilizzo dei canali all'uopo implementati dalla Società, sono garantite le tutele previste dal suddetto decreto. Pertanto, la Società incentiva l'utilizzo dei canali interni di segnalazione tra cui quello informatico presente al seguente link <https://whistleblowing.noverim.it/redisland>.

Nei confronti di coloro che inoltrano in buona fede segnalazioni di violazioni al presente Codice Etico e che dovessero successivamente rivelarsi insistenti, non viene adottato alcun tipo di provvedimento disciplinare, salvo che non sia stata accertata, anche con sentenza non definitiva di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

Per ulteriori informazioni sul canale Whistleblowing, è possibile prendere visione dell'informativa sul sito web della Società oppure richiedere una copia del Protocollo sulla ricezione e gestione delle segnalazioni scrivendo all'indirizzo [info@redisland.it](mailto:info@redisland.it) oppure a [whistleblowing@noverim.it](mailto:whistleblowing@noverim.it).

## Sistema sanzionatorio

L'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante degli **obblighi contrattuali** dei dipendenti, soci, dei collaboratori e, più in generale, di tutti i Destinatari del documento.

Eventuali violazioni rendono applicabili provvedimenti sanzionatori da parte della Società, modulati in relazione alle "Circostanze del Fatto", ovvero

- (i) la gravità dell'infrazione;
- (ii) l'eventuale carattere reiterato dell'infrazione;
- (iii) la realizzazione con dolo o colpa,

come meglio precisato nel Sistema Disciplinare previsto dal Modello 231 di Red Island S.r.l..

Il tipo di sanzione applicabile varierà a seconda del rapporto sussistente tra la Società ed il soggetto che ha compiuto l'infrazione (in particolare, se dipendente, socio o soggetto terzo).

Per quanto riguarda i dipendenti, i comportamenti di inosservanza saranno perseguiti tramite specifici provvedimenti disciplinari definiti in base alle Circostanze del Fatto, tenendo conto della regolamentazione del contratto di lavoro in essere.

Con riferimento a collaboratori, clienti e fornitori si applicheranno misure correttive del rapporto, e, nei casi più gravi, la risoluzione del contratto.

L'iter di applicazione delle suddette sanzioni è del tutto svincolato dall'apertura, nonché dall'esito, dell'eventuale procedimento penale incardinato dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti che configurano la violazione del Codice Etico.

## Adozione e modifiche del Codice Etico

Il presente Codice Etico è stato adottato dall'Amministratore Unico della Società.

In caso di mutamenti normativi o nell'eventualità di una modifica dell'organizzazione aziendale, si procederà, per quanto opportuno, all'adeguamento del presente documento.

## Conclusioni

Il Codice Etico è pubblicato sulla pagina web del sito della Società [www.redisland.it](http://www.redisland.it); è reso disponibile in forma cartacea presso la sede legale della Società e le sedi operative. Viene divulgato mediante attività di informazione e comunicazione, a tutti i Destinatari ed agli stakeholder.

L'Organo Amministrativo provvederà ad un costante aggiornamento del Codice Etico.

12 dicembre 2024, Caltagirone (CT)