



CODICE ETICO

Rev. 2

Natura della Modifica (Rev. 2 del 12 marzo 2026)	Approvazione Presidente C. d'A.
Inserimento gestione dipendenti	

OBIETTIVI

Il presente Codice Etico è stato sviluppato con l'obiettivo di formalizzare in un unico documento l'insieme dei valori, dei principi etici e delle regole di comportamento che Texol S.r.l. (in seguito anche "Società" o "Texol") riconosce, accetta e condivide.

Texol vuole condividere con gli stakeholders il suo impegno volto ad assicurare il massimo livello d'integrità nello svolgimento dell'attività aziendale, elemento cruciale per mantenere la propria credibilità nel mercato e la fiducia di clienti, partner, dipendenti, azionisti ed altri soggetti interessati.

Per conseguire tale obiettivo, Texol vuole favorire la creazione di un ambiente di lavoro ispirato al rispetto delle persone, alla correttezza ed alla collaborazione, al fine di permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione di dipendenti e collaboratori, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli.

Il presente Codice Etico è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito "Modello") adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 luglio 2025, in conformità con le disposizioni del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.

Texol assicura un'attività di diffusione ed informazione sulle disposizioni del Codice Etico e sull'applicazione dello stesso ai soggetti cui si riferisce, in modo che i dipendenti, gli amministratori e tutti coloro che operano per l'azienda svolgano la propria attività e/o il proprio incarico secondo una costante e stretta osservanza dei principi e dei valori in esso contenuti.

PRINCIPI FONDAMENTALI

(Art. 1)

Ambito di applicazione e Destinatari

Le disposizioni del presente Codice Etico esprimono i principi fondamentali cui si ispira Texol e costituiscono altresì specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per gli amministratori ("**Amministratori**") e per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con Texol ("**Dipendenti**") e per tutti coloro che operano per la stessa, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa ("**Collaboratori**"). Gli Amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori sono di seguito definiti congiuntamente "**Destinatari**".

Il Codice Etico è portato a conoscenza anche di tutti i soggetti terzi che ricevano incarichi da Texol o che abbiano con essa rapporti stabili o temporanei.

(Art. 2)

Principi generali

Il Codice Etico costituisce un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine di Texol. A tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti e i rapporti; a tal proposito Texol riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo dell'impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano. La gestione delle risorse umane è improntata al rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche.

(Art. 3)

Comunicazione

Texol provvede ad informare tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice Etico, raccomandandone l'osservanza.

In particolare, Texol, attraverso le funzioni aziendali a ciò preposte, provvede:

- alla diffusione del Codice Etico presso i Destinatari, mediante la distribuzione di copie dello stesso;
- all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni contenute nel Codice Etico;
- alla verifica dell'effettiva osservanza del Codice Etico;
- agli eventuali futuri aggiornamenti ed implementazione delle disposizioni del Codice Etico, in funzione delle esigenze che di volta in volta si manifestino.

Il Codice Etico è altresì pubblicato, con adeguato rilievo, nel sito www.texol.it.

Qualora il Destinatario riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore, ne informa immediatamente il proprio superiore gerarchico o, eventualmente, il soggetto cui sia tenuto, a seconda dei casi, a riferire per le iniziative del caso.

_____ (Art. 6) _____ **Conflitto di interesse**

I Destinatari perseguono, nello svolgimento del proprio incarico o funzione, gli obiettivi e gli interessi generali di Texol e si astengono, pertanto, da attività, comportamenti e atti comunque incompatibili con gli obblighi connessi al rapporto intrattenuto con Texol.

I Destinatari informano senza ritardo, tenuto conto delle circostanze, il proprio superiore gerarchico o, eventualmente, il soggetto cui siano tenuti, a seconda dei casi, a riferire delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli di Texol (o qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti) ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. I Destinatari rispettano le decisioni che in proposito sono assunte da Texol.

_____ (Art. 7) _____ **Riservatezza**

I Destinatari assicurano la massima riservatezza sulle notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività di Texol acquisite e/o elaborate in occasione dell'espletamento del proprio incarico o funzione. Il trattamento delle informazioni riservate, con particolare riferimento a quelle "price sensitive" e/o relative a brevetti, processi di lavoro o metodiche di produzione, è disciplinato - in coerenza con le disposizioni di legge ed i regolamenti applicabili - da apposite procedure interne.

La divulgazione di notizie, informazioni, dati, dichiarazioni relative alla Società è riservata esclusivamente ai referenti aziendali formalmente autorizzati dal Vertice Aziendale. È pertanto vietato a chiunque altro non formalmente legittimato diffondere notizie inerenti a Texol.

_____ (Art. 8) _____ **Relazioni d'affari**

Texol nello svolgimento delle relazioni d'affari si ispira ai principi di legalità, lealtà e correttezza. Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni nella registrazione contabile rappresentano valori fondamentale per Texol, anche al fine di garantire la possibilità di avere un'immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'impresa.

_____ (Art. 9) _____

Rapporti con i dipendenti

I rapporti con il personale dipendenti sono basati sul rispetto di quanto contrattualmente statuito, in base al CCNL applicato.

Inoltre, i principi basilari del rapporto stesso sono identificati nei seguenti punti:

- rispetto del principio della non discriminazione, di qualunque tipo, secondo quanto previsto anche nella Costituzione;
- rispetto del principio della libertà di associazione;
- partecipazione alle politiche di sviluppo aziendale, attraverso un piano di formazione diffuso a tutti i livelli dell'organizzazione, della partecipazione ai risultati aziendali, sempre nell'ambito di quanto previsto all'interno del CCNL applicato

_____ (Art. 10) _____

Rapporti con i fornitori

La selezione dei fornitori e la determinazione degli acquisti di beni e/o servizi devono avvenire nel rispetto dei principi del presente Codice Etico e sono basate sul concetto di servizio e della garanzia di assistenza, tempestività ed efficienza.

Inoltre, particolare attenzione deve essere posta alla tutela della salute e sicurezza negli stabilimenti degli stessi fornitori e al rispetto dei principi di sostenibilità ambientale.

_____ (Art. 11) _____

Rapporti con le istituzioni

I rapporti di Texol nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali ("**Istituzioni**"), nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici, anche economici, di enti o società pubbliche di carattere locale, nazionale o internazionale ("**Pubblici Funzionari**"), devono essere intrattenuti da ciascun Amministratore e da ciascun Dipendente, quale che sia la funzione o l'incarico, o, se del caso, da ciascun Collaboratore, nel rispetto della normativa vigente, dei principi definiti nel presente Codice Etico nonché delle procedure aziendali, sulla base dei criteri generali di correttezza e di lealtà.

_____ (Art. 12) _____

Tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza

Nell'ambito della propria attività Texol si ispira al principio di rispetto e salvaguardia dell'ambiente e persegue l'obiettivo di tutelare la sicurezza e la salute dei Destinatari, adottando tutte le misure previste a tal fine dalla legge.

(Art. 13)

Riservatezza delle informazioni e tutela della privacy

La *Società* e i *Destinatari* si impegnano a garantire la riservatezza delle informazioni aziendali e il rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali.

Si intendono informazioni riservate della *Società* quelle relative ad attività della *Società*, sia presenti che passate o future, quali i dati, il know-how in materia di ricerca e sviluppo, le informazioni relative ad attività commerciali, a conoscenze tecniche, scientifiche, produttive della *Società*, le informazioni sui Dipendenti, Clienti, Fornitori, appaltatori, sub-appaltatori, collaboratori, le informazioni della *Società* relative ad attività con scopo di business, le informazioni protette da diritto d'autore, o le informazioni identificate per iscritto come riservate o coperte da segreto industriale.

(Art. 14)

Sanzioni

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico e nel Modello 231 (e nelle procedure aziendali ad essi riferibili) comporta, a carico dei Destinatari responsabili di tali violazioni - laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente con quanto previsto dal quadro normativo vigente - l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori indicati nei Modelli 231 e che, per comodità, sono comunque riportati nell'Allegato sub 1 al presente Codice Etico.

(Art. 15)

Approvazione e modifiche

Il Codice Etico è approvato dall'Amministratore. Eventuali futuri aggiornamenti, dovuti ad adeguamenti normativi o all'evoluzione della sensibilità civile, saranno concordati con l'Assemblea dei Soci, approvati dall'Amministratore Unico e diffusi tempestivamente a tutti i Destinatari.

PROVVEDIMENTI SANZIONATORI

Con riferimento a quanto indicato all'art. 14 del Codice Etico, i provvedimenti sanzionatori applicabili ai Destinatari sono i seguenti.

Per quanto riguarda i *Dipendenti*, l'osservanza delle norme del Codice Etico e del Modello 231 deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dagli stessi assunte ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile; pertanto, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello 231 sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

Il tipo e l'entità delle sanzioni previste dalle previsioni contrattuali vigenti saranno applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- del comportamento complessivo del Dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari;
- della posizione funzionale e alle mansioni del Dipendente coinvolto;
- di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

È fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a Texol.

Per quanto riguarda i *Collaboratori e/o* i soggetti aventi relazioni d'affari con Texol, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e del Modello 231 potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti.