



TAVI S.p.A.
Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

CODICE ETICO

TAVI S.p.A. — Via al Santuario di Ns. Signora della Guardia 43P — 16162
Genova-Bolzaneto

Revisione	Data emissione	Approvato da
2	15.05.2026	Amministratore



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

1. Indice

2.	INTRODUZIONE -IDENTITA', MISSIONE E VALORI DI TAVI S.P.A.	5
3.	AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI.....	5
4.	PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA NEGLI AFFARI	6
4.1	Dipendenti, collaboratori e consulenti.....	7
4.2	Rapporti con le autorità e le istituzioni pubbliche.....	7
5.	RAPPORTI CON LE RISORSE UMANE.....	8
5.1	Condizioni di impiego e retribuzione	8
5.2	Salute e sicurezza sul lavoro.....	8
5.3	Orario di lavoro	9
5.4	Non discriminazione, diversità e inclusione	9
5.5	Libertà di associazione e contrattazione collettiva	9
5.6	Divieto di lavoro forzato e lavoro minorile	9
5.7	Tutela della dignità personale e prevenzione delle molestie	9
6.	ANTICORRUZIONE E INTEGRITÀ NELLE RELAZIONI COMMERCIALI	10
6.1	Divieti specifici	11
6.2	Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	11
6.3	Tenuta della contabilità e trasparenza finanziaria.....	11
7.	CONFLITTO DI INTERESSI.....	11
7.1	Fattispecie rilevanti	12
7.2	Obbligo di comunicazione e astensione	12
8.	REGALIE, OMAGGI E SPESE DI RAPPRESENTANZA.....	12
9.	DIRITTI UMANI — FRAMEWORK UNGP E CONVENZIONI ILO	13
9.1	Il framework dei Principi Guida delle Nazioni Unite (UNGPs)	13
9.2	Le Convenzioni fondamentali dell'ILO.....	14
9.3	Due diligence sui diritti umani nella catena di fornitura	16
9.4	Divieto di caporalato e lavoro irregolare.....	16
10.	TUTELA DELLA RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	16



dal 1897

TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

10.1	Obblighi per dipendenti e collaboratori	17
10.2	Riservatezza delle informazioni commerciali	17
11.	SALUTE, SICUREZZA ED AMBIENTE	17
12.	RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI E TERZE PARTI	18
12.1	Rapporti con i clienti	18
12.2	Rapporti con i fornitori e subappaltatori	18
12.3	Comunicazione istituzionale ed esterna	18
13.	USO DEI BENI E DELLE RISORSE AZIENDALI	18
14.	SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	19
15.	CANALI DI SEGNALAZIONE E TUTELA DEL SEGNALANTE	20
15.1	Canali disponibili	20
15.2	Riservatezza, protezione del segnalante e gestione	20
16.	SISTEMA DISCIPLINARE E ATTUAZIONE DEL CODICE	21
16.1	Graduazione delle sanzioni	21
16.2	Formazione, diffusione e revisione periodica	21
17.	ALLEGATO A — MODULO DI PRESA VISIONE E IMPEGNO	22



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

PREMESSA E LETTERA ALLA DIREZIONE

TAVI S.p.A. è portatrice non soltanto di interessi economici, ma di una responsabilità più ampia, estesa e articolata verso tutte le parti che — a vario titolo — entrano in contatto con la nostra attività: i dipendenti, i clienti, i fornitori, le comunità locali in cui operiamo, le istituzioni e l'ambiente naturale che ci ospita. Questa consapevolezza non è recente: affonda le radici in oltre un secolo di storia imprenditoriale genovese, cominciata nel 1897, e si è sedimentata in una cultura aziendale che pone la correttezza e il rispetto delle persone come condizione irrinunciabile del fare impresa.

Nello svolgimento della propria attività — importazione, stoccaggio, lavorazione, confezionamento e distribuzione di materie prime per l'industria alimentare — TAVI S.p.A. riconosce che i propri comportamenti hanno effetti che si estendono ben oltre i confini aziendali, toccando la salute, il lavoro, il futuro e il benessere collettivo. È fondamentale, pertanto, dimostrare un impegno concreto e verificabile nel rispetto di quei valori che la collettività riconosce come fondamentali.

Il presente Codice Etico è lo strumento con cui TAVI S.p.A. comunica ai propri portatori di interesse — interni ed esterni — i valori che guidano il nostro operato, le responsabilità che ci assumiamo e i comportamenti che ci impegniamo a tenere. Questo documento è l'espressione genuina dell'identità dell'Organizzazione e il punto di riferimento a cui tutti — Direzione, dipendenti, collaboratori, fornitori — devono uniformare la propria condotta.

*La Direzione
TAVI S.p.A.*



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

2. INTRODUZIONE -IDENTITA', MISSIONE E VALORI DI TAVI S.P.A.

TAVI S.p.A. si impegna a diffondere il presente Codice Etico presso tutti i portatori di interesse e ad adeguare i propri principi di riferimento in coerenza con l'evoluzione normativa e con i valori accettati dal contesto in cui opera. L'osservanza del Codice Etico è un obiettivo imprescindibile: l'Organizzazione pone in essere, compatibilmente con le proprie possibilità, tutte le azioni e mette a disposizione tutti gli strumenti affinché i comportamenti attuati nel suo interesse siano compatibili con questi valori.

I valori fondanti

L'attività di TAVI S.p.A. è animata da sei valori fondamentali che ne definiscono l'identità:

- **Integrità:** agire in modo coerente con i principi dichiarati, anche in assenza di controllo esterno. L'integrità è il fondamento della fiducia e il presupposto di ogni relazione duratura.
- **Rispetto:** riconoscere e tutelare la dignità di ogni persona — dipendente, cliente, fornitore, membro della comunità — indipendentemente dalla sua origine, condizione o ruolo.
- **Trasparenza:** comunicare con chiarezza e completezza, evitando ambiguità e omissioni rilevanti sia nelle relazioni interne sia in quelle esterne.
- **Responsabilità:** assumersi le conseguenze delle proprie scelte e azioni in modo proporzionato al ruolo ricoperto, valorizzando il contributo individuale al risultato collettivo.
- **Legalità:** rispettare le leggi e i regolamenti vigenti in ogni contesto operativo, considerando la conformità normativa un prerequisito e non un limite.
- **Sostenibilità:** operare nel rispetto dell'ambiente e delle generazioni future, integrando la dimensione sociale nella strategia aziendale come fattore strutturale di competitività.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il presente Codice definisce il complesso di diritti, doveri e responsabilità che TAVI S.p.A. assume nei confronti di tutti i portatori di interessi con cui si trova a interagire nell'ambito della propria attività. I comportamenti prescritti dal Codice integrano la condotta rilevante ai fini del corretto assolvimento degli obblighi di diligenza attesi da dirigenti e dal personale in genere.

Il Codice Etico si applica e vincola:



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

- tutti i dipendenti, a prescindere dal livello gerarchico, dalla tipologia contrattuale (tempo indeterminato, determinato, part-time) e dalla sede di lavoro;
- gli organi sociali dell'Organizzazione;
- i collaboratori occasionali, i consulenti, i lavoratori somministrati e ogni altro soggetto che agisca nell'interesse di TAVI S.p.A.;
- i fornitori, i subappaltatori e i partner commerciali, nei limiti e per gli effetti dei rapporti contrattuali con TAVI S.p.A.

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro ovvero illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti. TAVI S.p.A. si impegna a svolgere verifiche in ordine a ogni notizia di violazione delle norme del Codice, a valutare i fatti e, in caso di accertata violazione, ad attuare misure sanzionatorie adeguate per dipendenti, organi sociali e diversi interlocutori, ove applicabile.

Il Codice deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti al momento dell'assunzione e in occasione di ogni revisione. I contratti con fornitori e collaboratori esterni contengono clausole che richiamano il rispetto dei principi del Codice; il mancato rispetto da parte di terzi può costituire causa di risoluzione del rapporto contrattuale.

4. PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA NEGLI AFFARI

TAVI S.p.A. ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. Ogni dipendente deve impegnarsi al rispetto delle disposizioni normative applicabili all'attività svolta. Tale impegno vale anche per consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la Società: TAVI S.p.A. non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

TAVI S.p.A. sviluppa la propria attività richiedendo ai propri dipendenti e agli altri soggetti destinatari di adeguare i loro comportamenti ai valori di condotta negli affari qui enunciati. In particolare, l'Organizzazione:

- evita, nei rapporti con tutti gli interlocutori, ogni discriminazione basata su età, sesso, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche, convinzioni religiose o qualsiasi altra caratteristica personale protetta dalla legge;
- si impegna a perseguire i principi etici di correttezza, trasparenza e lealtà in tutte le relazioni commerciali;



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

- rifiuta qualsiasi situazione che crei discriminazioni arbitrarie nei confronti del personale o conflitti di interesse sostanziale tra ciascun soggetto e l'Organizzazione;
- non ammette forme di regalo o omaggio che possano essere interpretate come eccedenti le normali pratiche di cortesia o rivolte ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività;
- si impegna a garantire che i soggetti coinvolti nelle proprie attività non siano — né possano apparire — in conflitto di interessi.

4.1 Dipendenti, collaboratori e consulenti

Il Codice Etico è parte integrante e sostanziale del contratto di lavoro di ogni dipendente di TAVI S.p.A.; l'Organizzazione esige da tutti i dipendenti una rigorosa osservanza delle disposizioni del Codice. Qualsiasi violazione comporta l'adozione di adeguate misure sanzionatorie.

I dipendenti, pertanto:

- sono tenuti alla conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle disposizioni di riferimento che regolano la loro attività specifica;
- hanno l'obbligo di astenersi da comportamenti contrari ai principi del Codice e alle norme richiamate;
- devono collaborare con la Direzione nella verifica di possibili violazioni;
- sono tenuti a contribuire al mantenimento di un ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri;
- possono utilizzare locali, attrezzature, sistemi informatici e ogni altra risorsa aziendale esclusivamente per lo svolgimento dell'attività di competenza.

Chiunque rivesta un ruolo di responsabilità — capo, responsabile di funzione o di sito — deve rappresentare un esempio e una guida per i propri collaboratori, dimostrando con il proprio comportamento che il rispetto del Codice è un aspetto fondamentale della conduzione dell'impresa. Tutti i responsabili hanno l'obbligo di segnalare ogni caso di mancata osservanza delle regole del Codice e di assicurare la tutela di coloro che avessero effettuato segnalazioni in buona fede.

4.2 Rapporti con le autorità e le istituzioni pubbliche

TAVI S.p.A., attraverso le proprie persone, assicura lealtà e collaborazione alle Autorità. I dipendenti e i collaboratori esterni le cui azioni possano essere riferibili all'Organizzazione devono tenere, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità. I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

riservati alle funzioni competenti, nel rispetto dei programmi approvati e delle procedure aziendali.

È fatto divieto assoluto di rendere, indurre o favorire dichiarazioni mendaci alle Autorità. Nell'ambito di eventuali gare pubbliche, TAVI S.p.A. impronta la propria condotta ai principi di concorrenza leale e di correttezza, rifiutando qualsiasi pratica che possa alterare il regolare svolgimento delle procedure.

5. RAPPORTI CON LE RISORSE UMANE

Le persone che lavorano in TAVI S.p.A. sono la risorsa più importante dell'Organizzazione. La gestione delle risorse umane è improntata al rispetto della dignità, alla correttezza sostanziale e alla valorizzazione del contributo individuale alla crescita collettiva. TAVI S.p.A. riconosce che un ambiente di lavoro equo, sicuro e inclusivo non è soltanto un obbligo normativo, ma una condizione di efficacia organizzativa e di sviluppo responsabile dell'impresa.

5.1 Condizioni di impiego e retribuzione

Tutti i rapporti di lavoro sono regolati nel pieno rispetto della normativa vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. La retribuzione è almeno pari ai minimi contrattuali e viene corrisposta nei termini e con le modalità previste dalla legge. Le informazioni sulle condizioni di lavoro e sulla retribuzione sono rese disponibili a ogni lavoratore in forma scritta e comprensibile. I provvedimenti disciplinari sono adottati in conformità con le previsioni del CCNL e dello Statuto dei Lavoratori.

5.2 Salute e sicurezza sul lavoro

Le attività di TAVI S.p.A. sono gestite nel rispetto della legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro e l'Organizzazione garantisce un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute dei dipendenti, adottando tutte le misure necessarie in conformità al D.Lgs. 81/2008. I destinatari del Codice si impegnano a rispettare le misure di prevenzione adottate e a non porre gli altri dipendenti di fronte a rischi inutili che possano causare danni alla loro salute o incolumità. I lavoratori ricevono formazione regolare e documentata sulla sicurezza e sono dotati dei dispositivi di protezione individuale e collettiva idonei.



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

5.3 Orario di lavoro

Gli orari di lavoro sono conformi alla legge e al CCNL applicabile. Il lavoro straordinario non è eccessivo ed è compensato secondo le previsioni contrattuali. TAVI S.p.A. rispetta i periodi di riposo giornaliero e settimanale previsti dalla normativa e si impegna a gestire i carichi di lavoro in modo proporzionato.

5.4 Non discriminazione, diversità e inclusione

TAVI S.p.A. avvia, regola e gestisce i rapporti di lavoro avendo cura che il merito e le competenze siano i criteri determinanti in ogni scelta che riguardi le persone. Non sono ammesse discriminazioni nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni, nel licenziamento o nel pensionamento basate su: genere, età, nazionalità, origine etnica, religione o credo, disabilità, orientamento sessuale, stato civile, gravidanza e genitorialità, convinzioni politiche, appartenenza sindacale. TAVI S.p.A. promuove attivamente un ambiente di lavoro inclusivo, in linea con i principi della norma ISO 30415:2021 e con il proprio Sistema di Gestione per la Diversità e l'Inclusione (MDI).

5.5 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Tutti i lavoratori hanno il diritto di aderire o formare organizzazioni sindacali di propria scelta. TAVI S.p.A. adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività sindacali e ne rispetta le prerogative rappresentative. I rappresentanti dei lavoratori non subiscono discriminazioni e hanno accesso ai luoghi di lavoro per l'esercizio delle loro funzioni rappresentative. Qualora il diritto alla libertà di associazione sia limitato dalla legge, l'Organizzazione facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi alternativi di rappresentanza.

5.6 Divieto di lavoro forzato e lavoro minorile

È categoricamente vietato qualsiasi ricorso al lavoro forzato, obbligatorio o non libero, in qualunque forma. Ai lavoratori non è richiesto di consegnare documenti di identità né di versare cauzioni come condizione per l'impiego, e sono liberi di recedere dal rapporto di lavoro con il preavviso contrattualmente previsto. TAVI S.p.A. non ricorre a lavoro minorile e rispetta integralmente la normativa nazionale applicabile, in linea con le Convenzioni ILO C138 (età minima) e C182 (peggiori forme di lavoro minorile) illustrate al capitolo 8.

5.7 Tutela della dignità personale e prevenzione delle molestie

TAVI S.p.A. adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di molestia sui luoghi di lavoro, in conformità alla Convenzione OIL n. 190 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro, e alle normative vigenti in materia di salute e sicurezza, tra cui il D.Lgs. 81/2008. Tale



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

politica si concretizza nell'adozione di misure preventive, reattive e formative volte a tutelare la dignità, la salute e il benessere psicofisico di tutti i lavoratori.

Le molestie sono definite come comportamenti indesiderati — di natura fisica, verbale o non verbale — che ledono la dignità della persona e creano un ambiente lavorativo intimidatorio, ostile o degradante. Esse possono assumere molteplici forme: insinuazioni o commenti inappropriati, contatti fisici non voluti, pressioni indebite, minacce, discriminazioni basate su genere, età, orientamento sessuale, etnia, disabilità o convinzioni personali. Sono altresì inaccettabili avances sessuali non consensuali, esposizione di materiale offensivo e qualsiasi comportamento che sfrutti una posizione di potere per intimidire, sminuire o condizionare una persona.

Le conseguenze delle molestie possono essere significative sia a livello individuale — danni psicologici quali ansia, depressione e stress cronico — sia a livello organizzativo, compromettendo il clima lavorativo, la produttività e la reputazione aziendale. Per questo motivo, TAVI S.p.A. si impegna a trattare ogni episodio con la massima serietà, adottando misure disciplinari proporzionate alla gravità dell'accaduto, che possono includere il richiamo formale, la sospensione o, nei casi più gravi, la cessazione del rapporto di lavoro. Le misure di contrasto si estendono anche alle relazioni con fornitori, clienti e partner: ogni contratto è subordinato al rispetto degli standard etici aziendali e le violazioni da parte di terzi possono portare alla cessazione del rapporto contrattuale.

6. ANTICORRUZIONE E INTEGRITÀ NELLE RELAZIONI COMMERCIALI

TAVI S.p.A. adotta una politica di tolleranza zero nei confronti della corruzione in tutte le sue forme — attiva, passiva, diretta e indiretta — nonché nei confronti di comportamenti che, pur non configurando reato, possano anche solo apparire corruttivi o capaci di influenzare indebitamente le decisioni di soggetti terzi. Questo impegno si estende a tutti i contesti in cui l'Organizzazione opera, indipendentemente dalle prassi locali e dalle dimensioni della contropartita.

I principi di prevenzione dei reati societari qui enunciati si integrano nel sistema di governance aziendale, costituendo un riferimento vincolante per tutti i destinatari del Codice.



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

6.1 Divieti specifici

- Offrire, promettere, consegnare o accettare — direttamente o tramite intermediari — denaro, regali, utilità o altri vantaggi a chiunque allo scopo di ottenere o mantenere un contratto, un'autorizzazione o qualsiasi trattamento di favore;
- Effettuare pagamenti non documentati, fuori conto o in contanti per importi che superino i limiti di legge, senza adeguata giustificazione economica verificabile;
- Alterare, falsificare o distruggere documenti contabili, commerciali o amministrativi;
- Ricevere da soggetti terzi utilità non dichiarate che possano influenzare — o far apparire influenzate — decisioni aziendali;
- Facilitare, tollerare o coprire comportamenti corruttivi da parte di dipendenti, collaboratori o partner.

6.2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con enti pubblici, autorità di vigilanza e altri soggetti che esercitano funzioni pubbliche sono improntati alla massima trasparenza e tracciabilità. Nessun dipendente o collaboratore può, in nome o per conto di TAVI S.p.A., offrire o promettere utilità a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio per influenzarne le decisioni. Ogni comunicazione con la Pubblica Amministrazione è documentata e verificabile. TAVI S.p.A. si impegna, qualora partecipi a gare pubbliche, a improntare la propria condotta ai principi di concorrenza leale e di correttezza.

6.3 Tenuta della contabilità e trasparenza finanziaria

Tutte le operazioni aziendali devono essere registrate in modo veritiero, accurato e tempestivo nella contabilità aziendale, in modo che ogni transazione sia debitamente autorizzata, registrata e verificabile con il supporto di adeguata documentazione. Non è consentita l'istituzione di fondi occulti, la falsificazione di documenti contabili o qualsiasi forma di rappresentazione non veritiera delle poste di bilancio. La Direzione garantisce l'integrità del sistema di controllo interno e la trasparenza delle informazioni contabili e gestionali verso l'interno e l'esterno dell'Organizzazione.

7. CONFLITTO DI INTERESSI

Si ha conflitto di interessi quando un dipendente, un collaboratore o un membro degli organi sociali si trova, anche solo potenzialmente, in una situazione in cui il proprio interesse personale — o quello di soggetti a lui collegati per ragioni familiari, economiche o amicali — diverge dall'interesse di TAVI S.p.A. e potrebbe condizionarne le decisioni o i comportamenti



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

professionali. La gestione del conflitto di interessi non si limita al divieto di determinati comportamenti, ma richiede proattività: chiunque percepisca il rischio di trovarsi in tale situazione è tenuto a comunicarlo prima di agire.

7.1 Fattispecie rilevanti

Costituiscono situazioni di conflitto di interessi, in via esemplificativa e non esaustiva:

- detenere partecipazioni rilevanti o ruoli operativi in aziende concorrenti, clienti o fornitori di TAVI S.p.A., senza previa comunicazione scritta alla Direzione;
- partecipare a decisioni aziendali — acquisti, selezioni, negoziazioni — che riguardino soggetti con cui si intrattengono relazioni personali, familiari o economiche significative;
- interessi economici e finanziari di un dipendente o dei propri familiari nell'attività di fornitura o acquisto che coinvolga TAVI S.p.A.;
- utilizzare la propria posizione nell'Organizzazione, o le informazioni acquisite nel proprio lavoro, in modo da creare un vantaggio personale in conflitto con gli interessi dell'Organizzazione;
- ricevere compensi, incarichi o utilità da fornitori, clienti o soggetti terzi in relazione alle proprie funzioni aziendali, senza autorizzazione della Direzione;
- svolgere attività lavorativa secondaria che interferisca con gli obblighi verso TAVI S.p.A. o che utilizzi risorse aziendali.

7.2 Obbligo di comunicazione e astensione

Qualsiasi situazione che costituisca o possa generare un conflitto di interessi deve essere immediatamente comunicata per iscritto alla Direzione o al Responsabile Gestione Integrata (RGI). Ogni dipendente deve comunicare l'esistenza di qualsiasi relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare o amicale tale da poter influire sull'imparzialità della propria condotta nei confronti di terzi. La mancata comunicazione di una situazione di conflitto è di per sé una violazione del presente Codice. La Direzione deciderà, caso per caso, le misure opportune — incluso l'eventuale astensione dalla decisione interessata — garantendo la proporzionalità e il rispetto della riservatezza.

8. REGALIE, OMAGGI E SPESE DI RAPPRESENTANZA

Lo scambio di regalie e omaggi nelle relazioni commerciali è una prassi diffusa che, se non disciplinata con chiarezza, può degenerare in forme di influenza impropria o corruzione. TAVI S.p.A. adotta norme chiare per garantire che tali scambi rimangano nell'alveo della normale



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

cortesie commerciale e non compromettano l'indipendenza di giudizio delle parti né la reputazione dell'Organizzazione.

Le regole applicabili sono le seguenti:

- è consentito offrire o ricevere omaggi di modico valore — ordinariamente non superiore a 100,00 euro — purché si tratti di beni o servizi di uso comune, offerti in occasioni appropriate (festività, inaugurazioni, eventi aziendali) e in modo non sistematico;
- non possono mai essere offerti o ricevuti denaro contante, titoli, buoni acquisto o qualsiasi altra utilità monetaria, indipendentemente dall'importo;
- non è mai consentito offrire o ricevere omaggi — di qualsiasi valore — quando siano diretti a influenzare o condizionare una decisione commerciale, contrattuale o amministrativa;
- l'offerta o la ricezione di regalie verso/da funzionari pubblici o rappresentanti di enti pubblici richiede la preventiva autorizzazione scritta della Direzione, anche per importi inferiori alla soglia indicata;
- tutti gli omaggi ricevuti che superino il valore di 100,00 euro devono essere comunicati tempestivamente alla Direzione, che deciderà se restituirli, rifiutarli o devolverli a finalità benefiche.

Spese di rappresentanza

Le spese di rappresentanza — pasti di lavoro, eventi, ospitalità a clienti o fornitori — devono essere proporzionate al contesto, documentate con regolare giustificativo e coerenti con le prassi del settore. Non devono mai assumere dimensioni tali da poter essere interpretate come una forma di influenza indebita. Ogni spesa di rappresentanza è autorizzata dalla Direzione e registrata nella contabilità aziendale.

9. DIRITTI UMANI — FRAMEWORK UNGP E CONVENZIONI ILO

TAVI S.p.A. riconosce e rispetta i diritti umani fondamentali sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (1948) e dalle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). L'impegno dell'Organizzazione in materia di diritti umani si fonda su un approccio sistemico, coerente con la propria dimensione e con il proprio contesto operativo nel settore alimentare e logistico.

9.1 Il framework dei Principi Guida delle Nazioni Unite (UNGPs)

I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UN Guiding Principles on Business and Human Rights — UNGPs, adottati nel 2011 dal Consiglio per i Diritti Umani



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

dell'ONU) definiscono le responsabilità delle imprese private nel rispetto dei diritti umani, articolate attorno a tre pilastri fondamentali:

- *Protect (Proteggere)*: obbligo degli Stati di proteggere i diritti umani dai soprusi di soggetti terzi, incluse le imprese; le aziende devono rispettare i quadri normativi che gli Stati stabiliscono a tutela dei diritti.
- *Respect (Rispettare)*: responsabilità autonoma delle imprese di rispettare i diritti umani — indipendentemente dagli obblighi di legge — evitando di causare o contribuire a violazioni attraverso le proprie attività o le proprie relazioni commerciali. Questa responsabilità si esercita attraverso la due diligence sui diritti umani.
- *Remedy (Rimediare)*: accesso dei soggetti danneggiati a rimedi efficaci, sia giudiziali sia non giudiziali; le imprese devono disporre di meccanismi di reclamo proporzionati per la gestione delle violazioni.

TAVI S.p.A. adotta i principi UNGPs come orientamento gestionale, in modo proporzionato alla propria dimensione. In concreto, ciò si traduce nell'impegno politico formalizzato nel presente Codice, in una due diligence semplificata sui fornitori principali e nell'istituzione di meccanismi di segnalazione interni descritti al capitolo 14.

9.2 Le Convenzioni fondamentali dell'ILO

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) ha adottato nel corso della propria storia un corpus di Convenzioni fondamentali che definiscono i diritti essenziali dei lavoratori a livello globale. Nel 2022 l'ILO ha aggiornato l'elenco delle Convenzioni fondamentali portandolo da otto a dieci, aggiungendo le Convenzioni su salute e sicurezza. TAVI S.p.A. si impegna a rispettare e promuovere i principi di tutte e dieci le Convenzioni fondamentali.

Lavoro forzato

La Convenzione ILO C29 — Lavoro forzato (1930) obbliga all'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio. TAVI S.p.A. garantisce che nessun dipendente lavori contro la propria volontà, non trattiene documenti e assicura il diritto di dimissioni con preavviso contrattuale.

La Convenzione ILO C105 — Abolizione lavoro forzato (1957) vieta l'uso del lavoro forzato come strumento di coercizione politica, punizione o discriminazione. TAVI S.p.A. non ricorre ad alcuna forma di coercizione nell'organizzazione del lavoro.



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

Libertà sindacale

La Convenzione ILO C87 — Libertà di associazione (1948) garantisce il diritto di ogni lavoratore di costituire o aderire a organizzazioni di propria scelta. TAVI S.p.A. rispetta e non ostacola in alcun modo l'esercizio di questo diritto fondamentale.

La Convenzione ILO C98 — Diritto di organizzazione e contrattazione collettiva (1949) protegge i lavoratori da atti di discriminazione antisindacale e garantisce il diritto alla contrattazione collettiva. TAVI S.p.A. si confronta con le rappresentanze sindacali nel pieno rispetto delle prerogative loro riconosciute dalla legge e dal CCNL.

Lavoro minorile

La Convenzione ILO C138 — Età minima (1973) stabilisce l'obbligo degli Stati di fissare un'età minima per l'accesso all'occupazione e di elevare progressivamente tale soglia. TAVI S.p.A. non assume lavoratori al di sotto dell'età prevista dalla legge italiana e verifica sistematicamente la documentazione dei candidati.

La Convenzione ILO C182 — Peggiori forme di lavoro minorile (1999) richiede l'eliminazione immediata delle forme più gravi di lavoro minorile (schiavitù, tratta, lavoro pericoloso). TAVI S.p.A. estende questo principio alla propria catena di fornitura, richiedendo ai fornitori di conformarsi agli stessi standard.

Non discriminazione

La Convenzione ILO C100 — Parità di remunerazione (1951) sancisce il principio di parità retributiva tra uomini e donne per lavoro di pari valore. TAVI S.p.A. applica le tabelle retributive del CCNL senza distinzioni di genere e monitora la distribuzione dei livelli retributivi nell'ambito del proprio sistema di KPI D&I.

La Convenzione ILO C111 — Discriminazione nel lavoro (1958) vieta ogni discriminazione nell'impiego e nell'occupazione basata su razza, colore, sesso, religione, opinione politica, ascendenza nazionale o origine sociale. TAVI S.p.A. proibisce qualsiasi discriminazione nelle assunzioni, nelle promozioni, nella formazione e nelle condizioni di lavoro.

Salute e sicurezza

La Convenzione ILO C155 — Sicurezza e salute sul lavoro (1981) richiede politiche nazionali ed aziendali in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con particolare attenzione alla prevenzione degli infortuni. TAVI S.p.A. adempie a questo principio attraverso il Sistema di Gestione per la Sicurezza in conformità al D.Lgs. 81/2008 e al proprio DVR.

La Convenzione ILO C187 — Quadro promozionale per la sicurezza (2006) [aggiunta 2022] promuove un approccio sistemico e progressivo alla sicurezza sul lavoro, con cultura della



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

prevenzione integrata. TAVI S.p.A. incorpora questo principio nella propria Politica Integrata QA-BRC e nella formazione continua del personale su temi di salute e sicurezza.

9.3 Due diligence sui diritti umani nella catena di fornitura

TAVI S.p.A. adotta un approccio proporzionato alla propria dimensione per identificare i rischi di violazione dei diritti umani nelle proprie attività dirette e nella catena di fornitura. Tale approccio comprende: la valutazione preliminare dei fornitori principali con riferimento alle condizioni di lavoro e al rispetto delle Convenzioni ILO; l'inserimento di clausole etiche e di responsabilità solidale nei contratti con fornitori e subappaltatori; il monitoraggio delle segnalazioni ricevute attraverso i canali descritti al capitolo 14. I risultati di questo processo alimentano le decisioni di selezione e rinnovo dei fornitori.

9.4 Divieto di caporalato e lavoro irregolare

Nell'ambito delle proprie attività logistiche e di approvvigionamento, TAVI S.p.A. non intrattiene rapporti con soggetti che ricorrano a pratiche di intermediazione illecita di manodopera (caporalato), vietate dalla Legge 199/2016. I contratti di fornitura e subappalto includono specifiche clausole di conformità e prevedono la risoluzione immediata del rapporto in caso di accertata violazione.

10. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

La protezione dei dati personali è un valore fondamentale per TAVI S.p.A. e un obbligo di legge ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e della normativa nazionale di adeguamento (D.Lgs. 101/2018). Il rispetto della privacy riguarda sia i dati dei dipendenti e collaboratori sia quelli di clienti, fornitori e terze parti con cui l'Organizzazione entra in contatto.

TAVI S.p.A. tratta i dati personali nel rispetto dei principi di liceità, correttezza e trasparenza; di limitazione delle finalità (i dati sono raccolti per scopi determinati, espliciti e legittimi); di minimizzazione (sono trattati solo i dati necessari rispetto allo scopo); di esattezza; di limitazione della conservazione (non oltre il tempo necessario); di integrità e riservatezza (con misure di sicurezza adeguate). I soggetti interessati sono informati dei trattamenti che li riguardano e possono esercitare i diritti previsti dal GDPR (accesso, rettifica, cancellazione, portabilità, opposizione).



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

10.1 Obblighi per dipendenti e collaboratori

Ogni dipendente e collaboratore autorizzato al trattamento dei dati personali è tenuto a operare nei limiti dell'autorizzazione ricevuta, ad adottare le misure di sicurezza stabilite dall'Organizzazione e a segnalare immediatamente alla Direzione qualsiasi violazione o rischio di violazione (data breach). L'accesso ai sistemi informatici aziendali è personale, non cedibile e soggetto alle regole di utilizzo definite dall'Organizzazione.

10.2 Riservatezza delle informazioni commerciali

Le informazioni commerciali riservate di TAVI S.p.A. — listini, contratti, strategie, know-how tecnico, dati di clienti e fornitori — non possono essere divulgate a terzi senza autorizzazione scritta della Direzione, né durante né dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione. L'impegno a non divulgare notizie o commenti falsi e tendenziosi sull'Organizzazione è parte integrante di questo principio di riservatezza.

11. SALUTE, SICUREZZA ED AMBIENTE

Le attività di TAVI S.p.A. devono essere gestite nel rispetto della legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro, della salute pubblica e dell'ambiente. TAVI S.p.A. è certificata ISO 14001:2015 e BRC GSSD Storage & Distribution Issue 4 e si impegna a garantire un ambiente di lavoro adeguato adottando tutte le misure necessarie, fermo restando il rispetto della normativa applicabile.

- ogni sito produttivo e logistico opera in conformità alle leggi ambientali nazionali e ai regolamenti locali vigenti;
- i rifiuti sono smaltiti in conformità alle procedure definite e alla normativa applicabile;
- sono identificati e documentati i principali impatti ambientali e implementati controlli per ridurli, in relazione alla gestione dei rifiuti solidi, alle sostanze pericolose, alle emissioni in aria e acqua;
- i dipendenti sono sensibilizzati all'uso responsabile delle risorse energetiche, idriche e materiali e si impegnano a non porre gli altri di fronte a rischi inutili per la salute o l'incolumità.

TAVI S.p.A. si impegna a migliorare progressivamente le proprie prestazioni ambientali e a coinvolgere fornitori e clienti nella promozione di pratiche sostenibili lungo tutta la filiera.



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

12. RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI E TERZE PARTI

TAVI S.p.A. e i propri dipendenti, nello svolgimento delle rispettive mansioni, sono tenuti a intrattenere rapporti con tutte le categorie di soggetti interessati agendo in buona fede, lealtà, correttezza e trasparenza. Le informazioni e le comunicazioni verso l'esterno devono essere corrette, chiare e omogenee, nel rispetto delle esigenze di riservatezza richieste dalla conduzione del business.

12.1 Rapporti con i clienti

TAVI S.p.A. esige che ogni contatto o rapporto con la clientela sia improntato secondo principi di onestà, correttezza professionale e trasparenza. Le informazioni sui prodotti — incluse origine, qualità e caratteristiche — sono riportate fedelmente. La comunicazione commerciale è veritiera e non ingannevole.

12.2 Rapporti con i fornitori e subappaltatori

Le relazioni con i fornitori si svolgono nel rispetto dei criteri di imparzialità, economicità, trasparenza, lealtà e correttezza, evitando rapporti che possano generare vantaggi personali o conflitti di interesse. I fornitori sono selezionati attraverso processi oggettivi e documentati. I contratti di subappalto includono clausole di responsabilità solidale e di conformità etica ai principi del presente Codice.

12.3 Comunicazione istituzionale ed esterna

I rapporti con gli organi di informazione e la comunicazione istituzionale esterna — incluse le piattaforme di valutazione della sostenibilità come EcoVadis — sono riservati alle funzioni aziendali preposte o ai soggetti da esse espressamente autorizzati, e devono essere condotti in coerenza con le strategie aziendali.

13. USO DEI BENI E DELLE RISORSE AZIENDALI

I beni materiali e immateriali di TAVI S.p.A. — impianti, attrezzature, veicoli aziendali, sistemi informatici, software, dati, know-how — sono risorse messe a disposizione dei dipendenti per lo svolgimento delle proprie mansioni. Ogni destinatario del Codice è responsabile della corretta custodia e del corretto utilizzo delle risorse aziendali a lui affidate.

- i beni aziendali non possono essere utilizzati per fini personali se non in misura marginale e con le modalità consentite dall'Organizzazione;



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

- i sistemi informatici e di comunicazione (computer, email, dispositivi mobili, reti) sono strumenti di lavoro e non possono essere impiegati per attività illegali, diffamazione, violazione della privacy o di diritti di terzi;
- qualsiasi danno, smarrimento o utilizzo improprio di beni aziendali deve essere comunicato tempestivamente alla Direzione;
- il know-how tecnico, i processi e le informazioni strategiche di TAVI costituiscono patrimonio aziendale protetto e non possono essere ceduti, copiati o divulgati senza autorizzazione scritta.

14. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo interno di TAVI S.p.A. è realizzato attraverso l'insieme degli strumenti e delle procedure necessarie a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'Organizzazione, orientandole al raggiungimento degli obiettivi aziendali e alla prevenzione dei rischi. Il sistema contribuisce a garantire il rispetto delle leggi, delle procedure interne, delle strategie e delle politiche aziendali; il conseguimento degli obiettivi prefissati; la tutela del patrimonio materiale e immateriale; la gestione aziendale secondo criteri di efficienza ed efficacia; l'attendibilità delle informazioni contabili e gestionali verso l'interno e l'esterno.

A tal fine ogni operazione e transazione, debitamente autorizzata e registrata, è verificabile con il supporto di adeguata documentazione. La responsabilità del buon funzionamento del sistema di controllo interno è riferita a tutti i destinatari del Codice nell'ambito delle funzioni svolte. Ciascun dipendente è tenuto a informare tempestivamente il proprio responsabile dell'insorgenza di dinamiche che possano interferire sulla corretta gestione dell'attività lavorativa.

Il garante del Codice Etico e del corretto funzionamento del sistema è il Responsabile Gestione Integrata (RGI), che riferisce alla Direzione e propone le iniziative utili ad assicurare la diffusione e l'aggiornamento del Codice, promuove i programmi di formazione e informazione del personale, analizza le segnalazioni di possibili violazioni e ne comunica gli esiti alle strutture coinvolte.



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

15. CANALI DI SEGNALAZIONE E TUTELA DEL SEGNALANTE

La violazione del presente Codice lede il rapporto di fiducia con l'Organizzazione e può portare all'attivazione di azioni disciplinari e, ove rilevante, di azioni legali nei confronti dei responsabili. Tutti i destinatari sono tenuti a riferire con tempestività ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza circa violazioni del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere o ledere l'Organizzazione, i suoi dipendenti o le terze parti.

15.1 Canali disponibili

TAVI S.p.A. mette a disposizione i seguenti canali di segnalazione interna, accessibili a tutti i destinatari del Codice:

Canale	Modalità	Gestione e garanzie
Email riservata	segnalazioni@tavi.it (casella dedicata e riservata)	Amministratore Delegato — risposta entro 5 gg lavorativi; riservatezza garantita
Cassetta segnalazioni	Cassetta fisica presso i siti aziendali, ad accesso riservato	AMM — raccolta periodica; anonimato possibile

15.2 Riservatezza, protezione del segnalante e gestione

La Società si impegna a far sì che non vengano posti in essere atti di ritorsione o discriminatori — diretti o indiretti — nei confronti del segnalante per motivi collegati, anche indirettamente, alla segnalazione. La segnalazione in malafede o con finalità calunniosa è invece sanzionabile disciplinarmente. Le segnalazioni ricevute sono gestite con la massima riservatezza: l'identità del segnalante non è divulgata senza il suo consenso, salvo obblighi di legge.

TAVI S.p.A. non è soggetta all'obbligo di adottare il canale di whistleblowing formale ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (soglia: più di 50 dipendenti al momento dell'adozione); tuttavia adotta volontariamente i principi di tutela del segnalante stabiliti da quella normativa come standard di riferimento. L'istruttoria di ogni segnalazione è documentata nel registro interno e, ove applicabile, sfocia in azioni correttive o in procedimenti disciplinari secondo il capitolo 15.



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

16. SISTEMA DISCIPLINARE E ATTUAZIONE DEL CODICE

Il rispetto del presente Codice Etico è un obbligo vincolante per tutti i destinatari indicati al capitolo 2. Si applicano le sanzioni previste dal CCNL e dall'apposito sistema disciplinare in caso di violazioni del Codice Etico. La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro ovvero illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni derivanti.

16.1 Graduatoria delle sanzioni

Le sanzioni disciplinari sono proporzionate alla gravità della violazione, alle circostanze concrete e al ruolo ricoperto dal responsabile. Possono consistere in: richiamo verbale o scritto; sanzione conservativa (multa, sospensione dal servizio); nei casi più gravi, la cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, con applicazione delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e dal CCNL. Per i collaboratori e i partner commerciali, la violazione accertata può comportare la risoluzione del contratto e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

16.2 Formazione, diffusione e revisione periodica

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali TAVI S.p.A. intrattiene relazioni commerciali o di altro genere. Ogni nuovo dipendente lo riceve durante il percorso di onboarding e firma il modulo di presa visione (Allegato A). TAVI S.p.A. promuove programmi di formazione e informazione del personale sui contenuti del Codice, con aggiornamenti periodici in caso di modifiche normative o organizzative rilevanti. Il Codice è soggetto a revisione almeno ogni tre anni da parte della Direzione, con il supporto del RGI.



TAVI S.p.A.

Materie Prime per Industrie Alimentari

Codice Etico

17. ALLEGATO A — MODULO DI PRESA VISIONE E IMPEGNO

Il sottoscritto / La sottoscritta _____
in qualità di _____ di TAVI S.p.A.,
nato/a a _____ il _____, C.F. _____,

dichiara di aver ricevuto, letto e compreso il Codice Etico di TAVI S.p.A.
(COE-TAVI-001, Revisione 2, Maggio 2026)
e si impegna formalmente a rispettarne i principi e le disposizioni nell'esercizio delle proprie funzioni.

Si impegna altresì a:

- segnalare, attraverso i canali indicati al capitolo 14, qualsiasi violazione del Codice di cui venga a conoscenza nell'esercizio della propria attività;
- non compiere atti di ritorsione nei confronti di chi effettui segnalazioni in buona fede;
- comunicare tempestivamente alla Direzione o al RGI l'insorgenza di situazioni di conflitto di interessi, anche solo potenziali;
- aggiornare la propria conoscenza del Codice a seguito di ogni revisione.

Luogo e data: _____

Firma: _____

Per presa visione e accettazione — TAVI S.p.A.:

Firma AMM: _____