

ecoshopper

2WIN S.r.l. Società Benefit

-

CODICE DI COMPORTAMENTO

01	09-01-2025	REVISIONE	F.Rubini, Cda
00	09-01-2023	EMISSIONE	F.Rubini, Cda
Rev.	Data	Descrizione	Approvato

INDICE

Il nostro impegno3

Guida all’uso del codice di comportamento 3

Come applicare il codice 3

Responsabilità sul posto di lavoro 4

Segnalazioni 6

IL NOSTRO IMPEGNO

In 2Win S.R.L. Società Benefit crediamo che il comportamento quotidiano delle persone sia il principale motore dell'impatto aziendale.

Essere un'azienda responsabile significa non solo rispettare norme e procedure, ma agire ogni giorno in modo coerente con i valori di sostenibilità, trasparenza e responsabilità verso la società e l'ambiente.

Il presente Codice rappresenta una guida concreta per orientare decisioni e comportamenti, contribuendo alla costruzione di un'economia più equa, inclusiva e rigenerativa.

GUIDA ALL'USO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Che cos'è il Codice di Comportamento Il Codice è un documento redatto da 2win S.R.L. Società Benefit (da ora in poi denominata 2Win) che definisce i principi di condotta, nonché gli impegni e le responsabilità dei dipendenti e degli altri destinatari del Codice di Comportamento. Il Codice di Comportamento è un programma aziendale per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi, di disposizioni regolamentari e di procedure aziendali.

Chi sono i destinatari del Codice di Comportamento Il Codice si applica agli Amministratori e a tutti i dipendenti della Società 2Win.

Dove si può consultare il Codice di Comportamento Il Codice è a conoscenza di tutti i portatori di Interessi, attraverso la pubblicazione sul sito internet di www.eco-shopper.it da cui è liberamente scaricabile. La stampa di copie cartacee non è prevista nell'ambito di un orientamento verso la completa digitalizzazione della documentazione, per la politica Paperless e per garantire l'accesso alla versione più aggiornata.

Come può essere modificato il Codice di Comportamento Il Codice è soggetto a revisione da parte degli amministratori delegati di 2Win. L'attività di revisione tiene conto dei contributi ricevuti dalle evoluzioni normative e dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice di Comportamento. Le eventuali modifiche e/o integrazioni al Codice sono pubblicate e rese disponibili con le medesime modalità di cui sopra indicate.

COME APPLICARE IL CODICE

Il Codice si riferisce a varie tipologie di comportamento sia nello svolgimento dell'attività lavorativa denominata "Responsabilità sul posto di lavoro", sia nella conduzione del business "Responsabilità sul mercato". La performance lavorativa implica il conseguimento di risultati mediante un comportamento che deve essere responsabile e coerente con i valori etici della 2win in tutte le iniziative in ambito lavorativo, sia nei confronti delle colleghe e dei colleghi, che nei confronti delle persone estranee (ad esempio: fornitori).

RESPONSABILITÀ SUL POSTO DI LAVORO

A) DIRITTI UMANI

2Win rispetta i diritti umani di tutti coloro che lavorano per o con la società e delle persone nei territori in cui opera. Si impegna a non sfruttare nessuno, ovunque nei luoghi dove si svolgono le attività societarie e non collabora con aziende o individui che mettono in pericolo gli standard sui diritti umani. Inoltre, 2Win ci tiene a precisare che:

- Salute, sicurezza e diritti umani sono le priorità assolute;
- Non vengono utilizzate forme di lavoro minorile o lavoro forzato ed orari di lavoro eccessivi.

Le dipendenti e i dipendenti, pertanto, sono tenuti a:

- Osservare e rispettare tutte le disposizioni e le politiche del Codice di Comportamento;
- Segnalare ogni violazione del Codice di Comportamento.

B) AMBIENTE DI LAVORO POSITIVO

Per garantire un ambiente di lavoro positivo 2Win si ispira alla tutela della libertà, della dignità della persona per far sì che venga svolta al meglio l'attività lavorativa. Per fare ciò la Società si impegna ad assumere solo lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla legge per l'assunzione. In considerazione di ciò, è sancito il divieto di:

- Consumare bevande alcoliche o sostanze stupefacenti sul posto di lavoro;
- Creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi o collaboratori;
- Generare qualsiasi tipologia di molestia (riconducibile alla razza, sesso, inclinazioni sessuali, limitazioni fisiche e mentali, ...).

C) AMBIENTE DI LAVORO SICURO

2Win si impegna a creare un ambiente di lavoro privo di pericoli per la salute e sicurezza dei lavoratori. Ogni ostacolo o pericolo è puntualmente identificato, reso noto e dove possibile eliminato. Pertanto, a tutti i destinatari del Codice di Comportamento, viene chiesto di collaborare per la messa in sicurezza del proprio ambiente di lavoro e ridurre al minimo eventuali infortuni sul lavoro. L'azienda chiede, inoltre, ai propri fornitori e partner commerciali di osservare le stesse regole. 2Win si impegna a che i propri prodotti e servizi non compromettano la salute, la sicurezza e l'integrità fisica dei propri clienti e, in generale, delle persone.

D) RISPETTO PER L'AMBIENTE

Come ben noto 2Win ha a cuore l'impatto ambientale. Pertanto, condanna ogni tipologia di comportamento che porta a lenire l'ambiente ed il territorio. L'impegno societario è quello di ridurre al minimo il proprio impatto ambientale, quindi amministratori, dipendenti e collaboratori sono invitati a:

- Ridurre il consumo energetico e ridurre l'uso dell'acqua;
- Ridurre la produzione di rifiuti e rispettare la raccolta differenziata del Comune di;
- Incentiviamo il riciclaggio o il riutilizzo della carta stampata e non;

La Società attua una politica "Paperless" ed invita Amministratori, Dipendenti e Collaboratori a rispettare questa scelta.

E) RISPETTO PER I DATI PERSONALI

Nell'ambito dell'attività imprenditoriale, 2Win raccoglie dati personali e di informazioni riservate che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza.

2Win si impegna a non comunicare a terzi non autorizzati i dati personali di cui sia venuta a conoscenza nello svolgimento della propria attività. Lo stesso impegno deve essere assunto e garantito da tutto il personale dipendente e dagli altri destinatari che effettuano il trattamento di dati personali per conto dell'azienda datrice di lavoro o committente.

2Win, ci tiene a precisare che tutte le informazioni scambiate nel sistema informatico sono di proprietà della Società. È fondamentale proteggere tutti i codici identificativi (come ad esempio: password, ...) così da impedire l'accesso ai sistemi personali e no, alle persone non autorizzate. È considerato uso improprio e scorretto la trasmissione di informazioni aziendali private senza autorizzazione.

F) RISPETTARE L'INTEGRITÀ AZIENDALE

La Società invita tutti i destinatari del Codice di Comportamento a rispettare tutti gli standard di integrità, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno ed all'esterno della 2Win.

Ogni irregolarità costituisce una violazione del Codice di Comportamento (come ad esempio: operazioni fittizie, ...).

2Win si impegna a selezionare collaboratori, con requisiti etici e di Responsabilità Sociale coerenti con gli standard della Società. Si dedica inoltre a mantenere rapporti stabili e duraturi con aziende del territorio e no.

G) RISPETTARE LA CONCORRENZA

La Società riconosce e condivide l'importanza di un mercato competitivo; pertanto, cerca di garantire il rispetto delle norme di legge in vigore. Nella normale gestione degli affari, si acquisiscono informazioni su clienti, fornitori e concorrenti. Tali informazioni vengono acquisite senza l'utilizzo di mezzi impropri.

H) PREVENIRE LA CORRUZIONE

La Società non tollera alcun tipo di corruzione. Questo atteggiamento condurrà ad un'azione disciplinare estrema quale il licenziamento.

I) PREVENIRE ED EVITARE CONFLITTI DI INTERESSI

La Società invita tutti gli Amministratori, Dipendenti e Collaboratori a fare il possibile per evitare situazioni idonee a creare conflitti di interessi. Pertanto, vieta:

- Di accettare denaro da terzi;
- Di ricevere cortesie o favori da individui con i quali 2Win ha rapporti di affari;
- Di trarre vantaggi personali dalle interazioni lavorative.

Inoltre, la Società invita tutti i destinatari del Codice di Comportamento ad evitare regali e omaggi sproporzionati alle prestazioni rese, che potrebbero causare situazioni di condizionamento.

j) DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

Tutte le persone che collaborano o interagiscono con la società 2Win, dai dipendenti ai vari stakeholder, riflettano i valori aziendali riportati nel Codice Etico. Pertanto, qualsiasi forma di discriminazione, diversità, molestia o altro non verranno tollerate e di conseguenza sanzionate con provvedimenti idonei in base al rapporto che intercorre tra la società 2Win e la parte che mette in atto tali comportamenti inappropriati

SEGNALAZIONI

2Win, si impegna a raggiungere i più elevati standard comportamentali e di best practice morali, sociali e di azienda. Ogni violazione del presente Codice di Comportamento può condurre ad azioni disciplinari, incluso il licenziamento.

Tali azioni disciplinari sono comunicate dagli Amministratori e dal reparto HR.

La Società invita tutti i destinatari del presente codice a segnalare qualsiasi tipologia di comportamento che possano pregiudicare l'ambiente lavorativo. Pertanto, tutti gli Amministratori, Dipendenti e Collaboratori possono segnalare illeciti attraverso queste modalità:

- Attraverso la comunicazione agli Amministratori e/o al reparto HR;
- Segnalazioni all'ANAC;

A) GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Tali comunicazioni, verranno mantenute riservate.

B) GESTIONE DEL SEGNALANTE

Al fine di rispettare la riservatezza, l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto. L'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso. Ogni destinatario del Codice di Comportamento che segnala condotte illecite è esente da conseguenze in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di fatti pregiudizievoli che incidono sulle sue condizioni di lavoro. Ogni violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

C) RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La segnalazione non deve riguardare diatribe personali e rivendicazioni. Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente procedura.