


	<i>Sistema di Gestione integrato</i>  <b>CODICE ETICO</b>	EMISSIONE: 23.05.2023	
		DATA AGG.: 23.05.2023	
		Rev.0	Pag. 1 di 13

# CODICE ETICO

	<i>Sistema di Gestione integrato</i>	EMISSIONE: 23.05.2023	
	<b>CODICE ETICO</b>	DATA AGG.: 23.05.2023	
		Rev.0	Pag. 2 di 13

Il presente Codice Etico di condotta comprende la regolamentazione, in materia di comportamento, a cui devono attenersi tutti i collaboratori della ditta TEMA Energy.

Per collaboratori si intendono i dirigenti, i dipendenti, i consulenti e i fornitori.

Il Codice Etico ha lo scopo di evidenziare la responsabilità, che tutti i collaboratori hanno, di condurre gli affari aziendali in modo eticamente corretto.

Come prerequisito, la TEMA Energy si aspetta che tutti i collaboratori operino nel rispetto delle normative vigenti in Italia e nei Paesi in cui svolgono e/o svolgeranno la loro attività lavorativa. Analogamente, tutti i collaboratori devono rispettare le politiche e le procedure aziendali, di volta in volta applicabili.

Il Codice Etico verrà periodicamente aggiornato in funzione dell'evoluzione normativa e dello sviluppo della sensibilità in materia di etica professionale.

La direzione

	<i>Sistema di Gestione integrato</i>		EMISSIONE: 23.05.2023	
	<b>CODICE ETICO</b>		DATA AGG.: 23.05.2023	
			Rev.0	Pag. 3 di 13

## **A. CONDIZIONI DI LAVORO**

La TEMA Energy si impegna a difendere i diritti umani dei lavoratori e a trattarli con dignità e rispetto, secondo quanto inteso dalla comunità internazionale. Ciò vale per tutti i lavoratori, siano essi temporanei, migranti, studenti, a contratto, dipendenti diretti o lavoratori di qualunque altro tipo.

Le norme operative per il lavoro sono le seguenti:

### **1) LIBERA SCELTA DELL'OCCUPAZIONE**

È vietato ricorrere alla manodopera forzata, vincolata (incluso il vincolo per debiti) o impegnata con contratto, ai detenuti utilizzati come lavoratori coatti, alla schiavitù e al traffico di essere umani. Rientrano tra le pratiche vietate il trasportare, il dare illegalmente rifugio, il reclutare, il trasferire e l'accogliere persone indifese, usando loro minacce, violenza, coercizione oppure sottoponendole a rapimento o a frode a scopo di sfruttamento. Ogni occupazione deve essere volontaria e i lavoratori devono essere liberi di interrompere l'attività in qualunque momento, o di porre fine all'impiego. È vietato obbligare i lavoratori a consegnare i loro documenti d'identità, passaporti o permessi di lavoro quale condizione per poter svolgere l'attività.

### **2) DIVIETO DEL LAVORO MINORILE**

Il lavoro minorile non deve essere utilizzato in nessuna fase della produzione. Il termine "minore" indica qualunque persona con meno di 16 anni di età in relazione all'obbligo scolastico o dell'età minima di avviamento al lavoro in Italia. Vengono sostenuti legittimi programmi di apprendistato sul luogo di lavoro, che siano in regola rispetto a tutte le leggi e ai regolamenti in vigore.

I lavoratori con meno di 18 anni di età non devono svolgere attività suscettibili di mettere a repentaglio la salute o sicurezza di giovani lavoratori.

### **3) ORARIO DI LAVORO**

Lo stress è correlabile con una minore produttività, una maggiore rotazione del personale e l'incremento di infortuni e malattie.

La settimana lavorativa non deve superare il limite massimo previsto dalla legislazione

	<i>Sistema di Gestione integrato</i>	EMISSIONE: 23.05.2023	
	<b>CODICE ETICO</b>	DATA AGG.: 23.05.2023	
		Rev.0	Pag. 4 di 13

applicabile in materia di diritto sul lavoro. La settimana lavorativa non può comprendere più di 60 ore, straordinari inclusi, fatta eccezione per le situazioni inconsuete o d'emergenza. Ai lavoratori deve essere concesso almeno un giorno di riposo per ogni settimana di sette giorni.

#### **4) RETRIBUZIONI E BENEFICI PREVIDENZIALI**

I lavoratori sono retribuiti conformemente a tutte le normative in vigore, incluse quelle riguardanti i salari minimi, gli straordinari e i benefici previdenziali di legge. In osservanza delle leggi locali, gli straordinari devono essere retribuiti a una tariffa superiore a quella oraria normale.

Non è consentito decurtare la paga a titolo di misura disciplinare.

L'ammontare della paga deve essere tempestivamente motivato e documentato.

#### **5) DIRITTO A UN TRATTAMENTO UMANO**

I lavoratori non possono essere trattati con durezza e in modo disumano

Sono considerate pratiche inammissibili le molestie e gli abusi sessuali, le punizioni corporali, la coercizione fisica o psichica, le ingiurie e le semplici minacce di simili trattamenti.

Ove applicabile, norme e procedure disciplinari a sostegno dei suddetti principi sono chiaramente definite e comunicate ai lavoratori nelle modalità appropriate.

#### **6) DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE**

La Direzione aziendale, e l'Azienda in generale, impedisce ogni forma di vessazione e discriminazione illegale ai danni dei lavoratori e dei collaboratori.

Le attività di selezione, assunzione, inquadramento, formazione, retribuzione e crescita professionale dei dipendenti rispondono esclusivamente a valutazioni oggettive in ordine all'esistenza delle caratteristiche professionali e personali necessarie all'esecuzione del lavoro da svolgere, ed alle capacità dimostrate nell'adempimento dello stesso, in modo da escludere qualsivoglia forma di discriminazione basata sul sesso e/o l'orientamento sessuale, la razza, la lingua, la religione, le opinioni politiche, le condizioni personali e sociali.

	<i>Sistema di Gestione integrato</i>	EMISIONE: 23.05.2023	
	<b>CODICE ETICO</b>	DATA AGG.: 23.05.2023	
		Rev.0	Pag. 5 di 13

TEMA Energy è particolarmente attenta alla selezione del personale: in tale ottica, coniuga metodologie diverse per pervenire alla selezione delle professionalità richieste, evitando favoritismi o forme di clientelismo.

TEMA Energy garantisce che i propri dipendenti vengono assunti con regolare contratto di lavoro e che, all'atto dell'assunzione:

- vengono loro fornite chiare ed esaustive informazioni in ordine agli elementi normativi che regolano il loro rapporto di lavoro, così come regolati e previsti dal contratto collettivo di lavoro loro applicabile;
- vengono loro fornite indicazioni chiare ed esaustive in ordine alle mansioni che dovranno svolgere;
- vengono loro esplicitati i contenuti del presente Codice


## **7) LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE**

Una comunicazione aperta e il diretto coinvolgimento di lavoratori e dirigenti sono ponderati dalla TEMA Energy come metodo più efficace per risolvere le vertenze retributive e i problemi sul luogo di lavoro.

La TEMA Energy garantisce il diritto dei lavoratori ad associarsi liberamente, aderire o meno ad un sindacato, a farsi rappresentare e a partecipare ai consigli d'azienda in conformità alle leggi locali. Ai lavoratori è permesso di comunicare apertamente e di esprimere eventuali lamentele alla dirigenza in merito alle condizioni di lavoro e alle prassi direttive, senza timore di subire ritorsioni, intimidazioni o vessazioni.

## **B. SALUTE E SICUREZZA**

La TEMA Energy è consapevole che un ambiente di lavoro salubre e sicuro non solo garantisce una riduzione al minimo degli infortuni e delle malattie legati alle condizioni di lavoro, ma migliora anche la qualità dei prodotti e dei servizi correlati nonché la continuità della produzione; contribuisce, inoltre, a legare i lavoratori all'azienda e ad elevarne il morale, per questo ha voluto ottenere la certificazione del sistema di gestione sicurezza secondo la norma ISO 45001. La direzione della TEMA Energy

	<i>Sistema di Gestione integrato</i>	EMISIONE: 23.05.2023	
	<b>CODICE ETICO</b>	DATA AGG.: 23.05.2023	
		Rev.0	Pag. 6 di 13

organizza adeguata formazione, informazione e addestramento ai lavoratori, in quanto come elemento fondamentale per l'individuazione, la prevenzione e la risoluzione di possibili problemi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

In conformità con i requisiti cogenti stabiliti dal D.Lgs 81/2008 e dai suoi successivi aggiornamenti, i principi operativi che regolano la gestione della salute e della sicurezza presso la TEMA Energy sono i seguenti:

### **1) SICUREZZA SUL LAVORO**

L'esposizione dei lavoratori a potenziali pericoli quali ad esempio:

- ✓ elettrocuzione
- ✓ incendio
- ✓ caduta e inciampo
- ✓ esposizione a prodotti chimici
- ✓ rischi di natura posturale ed ergonomica


è periodicamente valutata e tenuta sotto controllo, adottando opportune misure in fase di progettazione, realizzazione e amministrazione, effettuando interventi di manutenzione preventiva, attuando procedure di sicurezza e garantendo una costante formazione in materia. Laddove i rischi non possano essere adeguatamente controllati con sistemi strutturali/collettivi, i lavoratori devono essere dotati di idonei dispositivi di protezione personale opportunamente mantenuti. I lavoratori non devono essere sanzionati per aver espresso timori per la sicurezza.

### **2) PREPARAZIONE ALLE EMERGENZE**

Le potenziali situazioni e i casi di emergenza devono essere identificati e valutati, e il loro impatto ridotto al minimo attuando appositi piani e procedure di reazione, tra cui: segnalazione delle emergenze, allerta e procedure di evacuazione per i dipendenti, formazione ed esercitazioni per i lavoratori, idonei dispositivi di rilevamento ed estinzione degli incendi, idonee infrastrutture di uscita e piani di ripristino.

### **3) INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI**

Devono essere messi a punto sistemi e procedure volti a prevenire, gestire, monitorare

	<i>Sistema di Gestione integrato</i>	EMISSIONE: 23.05.2023	
	<b>CODICE ETICO</b>	DATA AGG.: 23.05.2023	
		Rev.0	Pag. 7 di 13

e denunciare gli infortuni e le malattie professionali, prevedendo tra l'altro misure per: incoraggiare la denuncia da parte dei lavoratori; classificare e registrare i casi di malattia e infortunio; prestare le necessarie cure mediche; indagare sui casi concreti e adottare misure correttive volte a eliminarne le cause; facilitare il reinserimento al lavoro.

#### **4) IGIENE INDUSTRIALE**

L'esposizione dei lavoratori agli agenti chimici, biologici e fisici deve essere identificata, valutata e controllata. Le sovraesposizioni devono essere controllate adottando opportune misure tecniche o amministrative. Laddove i rischi non possano essere adeguatamente controllati con tali mezzi, la salute dei lavoratori deve essere salvaguardata mediante idonei programmi che prevedano l'utilizzo di dispositivi di protezione personale.

#### **5) ATTIVITÀ FISICAMENTE IMPEGNATIVE**


L'esposizione dei lavoratori ai rischi insiti nelle attività fisicamente impegnative, tra cui il maneggio di materiali e il sollevamento ripetitivo o di carichi pesanti, la prolungata permanenza in piedi e l'assemblaggio altamente ripetitivo o richiedente forza fisica, deve essere identificata, valutata e controllata.

#### **6) SICUREZZA DELLE MACCHINE**

I macchinari utilizzati per la produzione e quelli di altro tipo devono essere valutati onde accertarne eventuali rischi per la sicurezza. Laddove i macchinari presentino un rischio di infortunio per i lavoratori, è obbligatorio prevedere e mantenere dispositivi di protezione fisica, interblocchi e barriere.

#### **7) SERVIZI IGIENICI, CIBI E LOCALI DI REFEZIONE**

Ai lavoratori deve essere garantita la disponibilità di servizi igienici puliti e di acqua potabile, nonché locali in cui assumere i pasti con disponibilità di dispositivi (es. frigorifero, microonde, ecc.) per la conservazione igienica dei cibi e il loro riscaldamento.

	<i>Sistema di Gestione integrato</i>	EMISSIONE: 23.05.2023	
	<b>CODICE ETICO</b>	DATA AGG.: 23.05.2023	
		Rev.0	Pag. 8 di 13

## **C. RESPONSABILITÀ AMBIENTALE**

La TEMA Energy considera la responsabilità ambientale come un elemento inscindibile dalla fabbricazione di prodotti immessi sul mercato; per questo ha voluto ottenere la certificazione del sistema di gestione sicurezza secondo la norma ISO 14001.

In fase di produzione, gli effetti negativi per la comunità locale, l'ambiente e le risorse naturali devono essere ridotti al minimo, sempre salvaguardando la salute e la sicurezza pubbliche.

Le norme ambientali sono le seguenti:

### **1) AUTORIZZAZIONI E RENDICONTI AMBIENTALI**

La TEMA Energy gestisce e garantisce la conformità a tutte norme ambientali applicabili a livello locale, nazionale e comunitario, fra cui ad esempio:

- ✓ D.Lgs 152/2006 e successivi aggiornamenti
- ✓ Direttiva 65/2011/UE (Rohs 2)
- ✓ Regolamento 1907/2006/CE (Reach)

In tale ambito, la Direzione della TEMA Energy si impegna ad ottenere, conservare e mantenere valide ed aggiornate tutte le autorizzazioni ambientali necessarie ed applicabili.

In relazione ai requisiti stabiliti dalle normative e dalle determinazioni autorizzative, la TEMA Energy tiene sotto controllo le registrazioni e le rendicontazioni richieste dalla pubblica autorità.


### **2) PREVENZIONE DELL'INQUINAMENTO E SALVAGUARDIA DELLE RISORSE**

La TEMA Energy è impegnata ad evitare, ridurre al minimo e/o eliminare all'origine sprechi di ogni tipo di risorse, primi fra tutti quelli di acqua ed energia. In tale ambito, ove necessario, si adottano prassi adeguate di modifiche della produzione, manutenzione e processi d'impianto, sostituzione, conservazione, riciclaggio e riutilizzo dei materiali.

### **3) SOSTANZE PERICOLOSE**

Le sostanze chimiche e gli altri materiali che presenterebbero un rischio se rilasciati



	<i>Sistema di Gestione integrato</i>	EMISSIONE: 23.05.2023	
	<b>CODICE ETICO</b>	DATA AGG.: 23.05.2023	
		Rev.0	Pag. 9 di 13

nell'ambiente, sono identificati e gestiti, al fine di garantirne il maneggio, la movimentazione, lo stoccaggio, l'utilizzo, il riciclaggio o riutilizzo e lo smaltimento in condizioni di sicurezza.

#### **4) ACQUE DI SCARICO E RIFIUTI SOLIDI**

Eventuali acque di scarico e i rifiuti solidi prodotti dall'attività, da processi industriali e dagli impianti sanitari devono essere caratterizzati, monitorati, controllati e trattati come previsto, prima di essere rilasciati o smaltiti, in relazione alla norma vigente. Al momento presso la TEMA Energy non sono necessari scarichi di acque reflue tecnologiche, e di conseguenza non sono attive relative autorizzazioni.

#### **5) EMISSIONI IN ATMOSFERA**

Le emissioni in atmosfera di composti chimici organici volatili, aerosol, agenti corrosivi, particolati, prodotti chimici dannosi per l'ozono e prodotti della combustione, che siano stati generati dall'attività, sono caratterizzati, monitorati, controllati e trattati come previsto prima di essere rilasciati.

#### **6) RESTRIZIONI SUL CONTENUTO DEI PRODOTTI**

La TEMA Energy osserva tutte le leggi e i regolamenti in vigore, nonché le esigenze dei clienti riguardo al divieto o alla limitazione di specifiche sostanze, inclusa l'etichettatura a fini di riciclaggio e smaltimento, con particolare riferimento alla Candidate List dell'ECHA, all'allegato 17 del Reg. Reach e al Reg. Rohs 2.


### **D. PRINCIPI ETICI**

Al fine di assumersi le proprie responsabilità sociali e avere successo nel mercato, la TEMA Energy fa valere i più elevati criteri di eticità:

#### **1) ONESTÀ DELL'AZIENDA**

In tutte le sue interazioni, la TEMA Energy opera con la massima onestà.

Qualsiasi forma di corruzione, estorsione, appropriazione indebita e pratica di tangenti (che si tratti di tangenti promesse, offerte, elargite o accettate) sono vietate, impedito e represso con la massima attenzione e severità dalla Direzione della TEMA Energy.

	<i>Sistema di Gestione integrato</i>	EMISSIONE: 23.05.2023	
	<b>CODICE ETICO</b>	DATA AGG.: 23.05.2023	
		Rev.0	Pag. 10 di 13

Tutte le operazioni commerciali devono essere effettuate con trasparenza e trovare fedele riscontro nelle scritture e nelle registrazioni contabili.

Il sistema di controllo di gestione aziendale implementa procedure di monitoraggio e applicazione che garantiscano l'osservanza delle leggi anticorruzione.

## **2) NESSUN INDEBITO VANTAGGIO**

Le tangenti e gli altri metodi per ottenere vantaggi indebiti o illegittimi non sono né offerti né accettati.

## **3) DIVULGAZIONE DI INFORMAZIONI**

Tutti i dipendenti e i collaboratori di TE.M.A. Energy devono considerare le informazioni sulle attività aziendali di cui dispongono in funzione dei rispettivi ruoli e incarichi, come riservate e ad esclusivo interesse dell'impresa e dei propri clienti, fino a quando l'azienda stessa non decide di renderle pubbliche.

## **4) PROPRIETÀ INTELLETTUALE**

È obbligatorio rispettare i diritti di proprietà intellettuale; il trasferimento di tecnologie e know-how deve essere effettuato in modo da tutelare tali diritti.

## **5) CORRETTEZZA DELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA, DELLA PUBBLICITÀ E DELLA CONCORRENZA**


L'attività d'impresa, la pubblicità e la concorrenza devono essere improntate a criteri di correttezza.

Il Sistema di gestione aziendale prevede idonei mezzi di salvaguardia delle informazioni dei clienti e delle sue proprietà.

## **6) PROTEZIONE DELL'IDENTITÀ**

In conformità con le norme in vigore, sono in atto programmi volti a garantire la riservatezza e a tutelare i fornitori e dipendenti che agiscono da informatori.

In questo contesto, informatore è chiunque denunci un comportamento illecito da parte di un dipendente o funzionario aziendale, di un funzionario pubblico o di un organo ufficiale.

	<i>Sistema di Gestione integrato</i>	EMISSIONE: 23.05.2023	
	<b>CODICE ETICO</b>	DATA AGG.: 23.05.2023	
		Rev.0	Pag. 11 di 13

## **7) APPROVVIGIONAMENTO**

La scelta dei fornitori si basa su una attenta valutazione di ordine tecnico-economico. La condivisione di quanto definito in questo documento rappresenta presupposto necessario per l'instaurazione e mantenimento dei rapporti di fornitura. I prodotti e/o servizi forniti devono in ogni caso risultare conformi e giustificati da concrete esigenze aziendali.

## **8) PRIVACY**

La TEMA Energy è impegnata nella salvaguardia della riservatezza delle informazioni personali di chiunque intrattenga affari con l'Azienda (tra cui fornitori, clienti, consumatori, collaboratori e dipendenti).

La TEMA Energy ottempera alle leggi e norme per la Privacy e la sicurezza delle informazioni in conformità con i criteri e gli obblighi stabiliti dalla normativa in vigore.

## **9) DIVIETO DI RITORSIONI**

La TEMA Energy è dotata di un processo comunicativo interno che consente ai dipendenti di esprimere le proprie perplessità senza timore di ritorsioni.

## **E. SISTEMA DI GESTIONE**

La TEMA Energy adotta, mantiene e migliora periodicamente un Sistema di Gestione il cui ambito applicativo è connesso anche ai contenuti del presente Codice Etico.


Il Sistema di Gestione è concepito in modo da garantire:

- a. la conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore, nonché alle esigenze dei clienti riguardo alle attività e ai prodotti del Partecipante
- b. l'osservanza del presente codice etico
- c. l'individuazione e il contenimento dei rischi operativi connessi con il Codice stesso.

Il sistema di gestione deve contenere i seguenti elementi:

### **1) IMPEGNO DA PARTE DELL'AZIENDA**

Una dichiarazione dell'Alta Direzione della TEMA Energy in cui ci si fa carico della

	<i>Sistema di Gestione integrato</i>	EMISSIONE: 23.05.2023	
	<b>CODICE ETICO</b>	DATA AGG.: 23.05.2023	
		Rev.0	Pag. 12 di 13

responsabilità sociale e ambientale, ribadendo il proprio impegno alla conformità e a un costante miglioramento.

## **2) RESPONSABILITÀ DELLA DIRIGENZA**

Così come stabilito e riportato in allegato al Manuale del Sistema di Gestione per la Qualità, la TEMA Energy individua con chiarezza il rappresentante aziendale responsabile dell'implementazione dei Sistemi di Gestione e dei programmi ad essi connessi.

Con periodicità minima annuale la Direzione riesamina lo stato del Sistema di Gestione.

## **3) REQUISITI DI LEGGE ED ESIGENZE DEI CLIENTI**

Processo volto a identificare, monitorare e recepire le leggi e i regolamenti in vigore, le esigenze dei clienti e le norme di questo stesso Codice.

## **4) VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI**

Processo volto a identificare i rischi ambientali, per la salute e la sicurezza, nonché quelli legati alle prassi di lavoro e all'etica, in relazione alle attività della TEMA Energy. Determinazione dell'importanza relativa di ciascun rischio ed implementazione di idonee misure di controllo procedurali e fisiche, volte a contenere i rischi identificati e a garantire l'osservanza delle norme in vigore.

Gli ambiti da includere nella valutazione dei rischi ambientali, per la salute e la sicurezza sono le aree della produzione, le strutture di magazzino e stoccaggio, le attrezzature di supporto dello stabilimento/degli impianti, i laboratori e le aree di test, gli impianti sanitari (bagni), la cucina/mensa e i locali/dormitori destinati ai lavoratori ove eventualmente presenti.

## **5) OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**

Obiettivi prestazionali scritti, traguardi e piani di implementazione volti a migliorare i risultati della TEMA Energy in campo sociale e ambientale, inclusa la periodica valutazione dei risultati ottenuti nel raggiungere tali obiettivi.

	<i>Sistema di Gestione integrato</i>	EMISSIONE: 23.05.2023	
	<b>CODICE ETICO</b>	DATA AGG.: 23.05.2023	
		Rev.0	Pag. 13 di 13

## **6) FORMAZIONE**

Programmi di formazione per dirigenti e lavoratori, volti a implementare le politiche, le procedure e gli obiettivi di miglioramento della TEMA Energy, oltre che a ottemperare ai requisiti di legge e normativi in vigore.

## **7) COMUNICAZIONE**

Processo per comunicare ai lavoratori, ai fornitori e ai clienti informazioni chiare e precise sulle politiche, le prassi, le aspettative e i risultati della TEMA Energy.

## **8) RISCONTRO DA PARTE DEI LAVORATORI E LORO COINVOLGIMENTO**

Processi permanenti volti a valutare il recepimento, da parte dei dipendenti, delle prassi e condizioni contemplate da questo Codice, a ottenerne un riscontro e a favorire un costante miglioramento.

## **9) VERIFICHE E VALUTAZIONI**

Periodiche autovalutazioni volte ad accertare la conformità ai requisiti di legge e normativi, ai contenuti del Codice e alle clausole contrattuali dei clienti in materia di responsabilità sociale e ambientale.

## **10) AZIONI CORRETTIVE**


Processo volto a correggere tempestivamente le deficienze individuate nel corso di valutazioni, audit interni ed esterni, indagini e verifiche.

## **11) DOCUMENTAZIONE E REGISTRAZIONI**

Creazione e conservazione di documenti e registrazioni, onde garantire la conformità normativa e l'osservanza dei requisiti aziendali unitamente a un'idonea riservatezza a fini di salvaguardia della privacy.

## **12) RESPONSABILITÀ DEI FORNITORI**

Processo volto a segnalare le norme del Codice ai fornitori e a monitorare la loro conformità allo stesso.

	<i>Integrated Management System</i>  <b>CODE OF ETHICS</b>	ISSUE: 23.05.2023	
		UPDATED: 23.05.2023	
		Rev.0	Page 1 of 13

# CODE OF ETHICS

	<i>Integrated Management System</i>	ISSUE: 23.05.2023	
	<b>CODE OF ETHICS</b>	UPDATED: 23.05.2023	
		Rev.0	Page 2 of 13

This Code of Ethics and Conduct includes regulation on conduct that all the associates of TEMA Energy must adhere to.


Associates refers to managers, employees, consultants and suppliers.

The purpose of the Code of Ethics is highlighting the responsibilities shared by all associates of conducting the company's business in an ethically correct manner.

As a prerequisite, TEMA Energy expects all associates to operate in compliance with the regulations in force in Italy and in the countries where they carry out or will carry out their work. Similarly, all associates must respect the company's policies and procedures, that are applicable from time to time.

The Code of Ethics will be periodically updated according to regulatory evolution and the developing awareness of professional ethics.

The Managing Director

	<i>Integrated Management System</i>	ISSUE: 23.05.2023	
	<b>CODE OF ETHICS</b>	UPDATED: 23.05.2023	
		Rev.0	Page 3 of 13

## **A. WORK CONDITIONS**

TEMA Energy undertakes to safeguard workers' human rights and to treat them with dignity and respect, in line with the international community. This applies to all workers, be they temporary, migrants, students, contract, direct employees or workers of any other type.

Operational work rules are as follows:

### **1) FREE CHOICE OF EMPLOYMENT**

It is prohibited to make use of forced, bonded (including debt bondage) or indentured labour, inmates used as bonded labourers, slavery and human trafficking. Prohibited practices include transporting, illegally sheltering, recruiting, transferring and taking in defenceless people, using threats, violence, coercion or subjecting them to kidnapping or defrauding them for the purpose of exploitation. All employment must be voluntary and workers must be free to stop working at any time, or to terminate employment. It is forbidden to force workers to hand over their identity documents, passports or work permits as a condition for being able to work.

### **2) PROHIBITION TO USE CHILD labour**

Child labour must not be used at any stage of production. The term "minor" refers to any person under the age of 16 in relation to compulsory schooling or the minimum age for starting work in Italy. Legitimate workplace apprenticeship programmes that comply with all applicable laws and regulations are supported.


Workers under the age of 18 must not carry out jobs likely to jeopardise the health or safety of young workers.

### **3) WORKING HOURS**

Stress can be related to lower productivity, higher personnel turnover and an increase in injuries and illnesses.

The working week must not exceed the maximum limit set forth by the applicable rules of labour law. The working week must not be longer than 60 hours, including overtime,



	<i>Integrated Management System</i>	ISSUE: 23.05.2023	
	<b>CODE OF ETHICS</b>	UPDATED: 23.05.2023	
		Rev.0	Page 4 of 13

except in unusual or emergency situations. Workers must be granted at least one day off for every seven-day week.

#### **4) SALARIES AND SOCIAL SECURITY BENEFITS**

Workers are paid in compliance with all regulations in force, including those relating to minimum wages, overtime and the social security benefits set forth by law. In compliance with local laws, overtime must be paid at a higher rate than the normal hourly rate.

It is not permitted to reduce the pay as a disciplinary measure.

The amount of the pay must be substantiated and documented in a timely manner.

#### **5) RIGHT TO HUMANE TREATMENT**

Workers cannot be treated harshly and inhumanely

Sexual harassment and abuse, corporal punishment, physical or mental coercion, verbal abuse and mere threats of similar treatments are considered impermissible practices.


Where applicable, disciplinary rules and procedures in support of the aforementioned principles are clearly defined and disseminated to workers in the appropriate manner.

#### **6) PROHIBITION OF DISCRIMINATION**

The Company Management, and the Company in general, prevents any form of unlawful harassment and discrimination against workers and associates.

Activities for the recruitment, hiring, placement, training, remuneration and professional growth of employees solely follow objective assessments regarding the existence of the professional and personal characteristics required for the work to be performed, and the skills shown in performing said work, in order to rule out any form of discrimination based on sex and/or sexual orientation, race, language, religion, political opinions, personal and social conditions.

TEMA Energy is particularly attentive to personnel recruitment: with a view to that, it combines various methodologies to reach the selection of the required professional

	<i>Integrated Management System</i>	ISSUE: 23.05.2023	
	<b>CODE OF ETHICS</b>	UPDATED: 23.05.2023	
		Rev.0	Page 5 of 13

skills, avoiding preferential treatment or forms of nepotism.

TEMA Energy ensures its employees are hired with regular employment contract and that, upon recruitment:

- they are provided with clear and exhaustive information regarding the regulatory aspects that govern their employment contract, as regulated and set by the applicable collective labour agreement;
- they are provided with clear and exhaustive information on the jobs they must do;
- the contents of this Code are explained to them


## **7) FREEDOM OF ASSOCIATION**

TEMA Energy believes that open communication and the direct involvement of workers and managers are the most effective method to solve pay disputes and workplace problems.

TEMA Energy guarantees the right of workers to associate freely, to join a trade union or otherwise, to be represented and to take part in company boards in compliance with local laws. Workers are allowed to communicate openly and raise any grievances with management about working conditions and management practices, without fear of retaliation, intimidation or harassment.

## **B. HEALTH AND SAFETY**

TEMA Energy is aware that a healthy and safe workplace not only ensures accidents and occupational diseases are reduced to the minimum, but also improves the quality of products and related services as well as production continuity. It also contributes to workers feeling part of the company and raising their morale, that is why it sought to obtain certification of its safety management system according to the ISO 45001 standard. The management of TEMA Energy arrange adequate training, information and education for workers, as essential aspects for identifying, preventing and solving

	<i>Integrated Management System</i>	ISSUE: 23.05.2023	
	<b>CODE OF ETHICS</b>	UPDATED: 23.05.2023	
		Rev.0	Page 6 of 13

possible problems to do with workplace health and safety.

In compliance with the statutory requirements set forth by It. Legislative Decree 81/2008 as amended, the following operating principles regulate health and safety management at TEMA Energy:

### **1) WORKPLACE SAFETY**

Exposure of workers to potential hazards such as:

- ✓ electrocution
- ✓ fire
- ✓ falling and tripping
- ✓ exposure to chemicals
- ✓ hazards related to posture and ergonomics


is periodically assessed and kept under control, adopting appropriate measures during design, implementation and management, carrying out preventive maintenance, implementing safety procedures and ensuring constant training on the matter. Where the risks cannot be adequately controlled with structural/collective systems, workers must be provided with appropriate and suitably maintained personal protective equipment. Workers must not be punished for expressing safety fears.

### **2) EMERGENCY PREPAREDNESS**

Potential emergency situations and incidents must be identified and assessed, and their impact reduced to the minimum by implementing appropriate response plans and procedures, including: emergency reporting, employee alerts and evacuation procedures, and worker training and drills, suitable fire detection and extinguishing devices, suitable exit infrastructure and recovery plans.

### **3) INJURIES AND OCCUPATIONAL DISEASES**

Systems and procedures must be put in place to prevent, manage, monitor and report injuries and occupational illnesses, including measures to: encourage reporting by workers; classify and record cases of illness and accident; provide the necessary

	<i>Integrated Management System</i>	ISSUE: 23.05.2023	
	<b>CODE OF ETHICS</b>	UPDATED: 23.05.2023	
		Rev.0	Page 7 of 13

medical care; investigate concrete cases and take corrective measures aimed at eliminating their causes; facilitate return to work.

#### **4) INDUSTRIAL HYGIENE**

Workers' exposure to chemical, biological and physical agents must be identified, assessed and controlled. Overexposure must be controlled by adopting appropriate technical or administrative measures. Where risks cannot be adequately controlled with such means, workers' health must be safeguarded by means of suitable programmes that entail the use of personal protective equipment.

#### **5) PHYSICALLY DEMANDING ACTIVITIES**

Workers' exposure to the risks inherent in physically demanding activities, including material handling and repetitive or heavy lifting, prolonged standing, and assembly operations that are highly repetitive or require physical strength, must be identified, assessed and controlled.

#### **6) MACHINE SAFETY**


The machinery used for production and other types of machines must be assessed in order to ascertain any safety risks. Where the machinery poses accident hazards for workers, it is mandatory to put in place and maintain physical protection devices, interlocks and barriers.

#### **7) RESTROOMS, FOOD AND CANTEEN**

Workers must be provided with clean restrooms and drinking water, as well as with premises where they can eat fitted with appliances (e.g. refrigerator, microwave, etc.) for hygienically storing food and heating it.

### **C. ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY**

TEMA Energy believes environmental responsibility is an inseparable element from the manufacture of products placed on the market; that is why it sought to obtain certification of its safety management system according to the ISO 14001 standard.

	<i>Integrated Management System</i>	ISSUE: 23.05.2023	
	<b>CODE OF ETHICS</b>	UPDATED: 23.05.2023	
		Rev.0	Page 8 of 13

During production, negative effects on the local community, the environment and natural resources must be reduced to the minimum, while safeguarding public health and safety all the time.

The following environmental regulations are adhered to:

### **1) ENVIRONMENTAL AUTHORISATIONS AND REPORTS**

TEMA Energy manages and guarantees conformity to all applicable environmental regulations locally, nationally and at European level, such as:

- ✓ It. Legislative Decree 152/2006 as amended
- ✓ Directive 65/2011/EU (Rohs 2)
- ✓ Regulation 1907/2006/EC (Reach)

In this regard, the Top Management of TEMA Energy undertakes too obtain, store and maintain valid and updated all the necessary and applicable environmental authorisations.

In relation to the requirements established by the regulations and authorisation decisions, TEMA Energy controls the records and reports required by public authorities.

### **2) POLLUTION PREVENTION AND SAFEGUARDING RESOURCES**


TEMA Energy strives to prevent, reduce to the minimum or eliminate at the source waste of any kind of resources, first and foremost of water and energy. In this regard, where necessary, adequate practices of production modifications, maintenance and plant processes, replacement, storage, recycling and reuse of materials are implemented.

### **3) HAZARDOUS SUBSTANCES**

Chemicals and other materials that would pose a risk if released into the environment are identified and managed, in order to ensure they are safely handled, moved, stored, used, recycled or reused and disposed of.

### **4) WASTEWATER AND SOLID WASTE**

Any waste water and solid waste produced by the activity, industrial processes and

	<i>Integrated Management System</i>	ISSUE: 23.05.2023	
	<b>CODE OF ETHICS</b>	UPDATED: 23.05.2023	
		Rev.0	Page 9 of 13

sanitation systems must be characterised, monitored, controlled and treated as required, before being released or disposed of, in relation to current legislation.

At the moment at TEMA Energy no technological wastewater discharges are required, and consequently no related authorisations are active.

## **5) AIR EMISSIONS**

Air emissions of volatile organic chemicals, aerosols, corrosives, particulates, ozone depleting chemicals and combustion products, which have been generated by the activities, are characterised, monitored, controlled and treated as intended before being released.

## **6) RESTRICTIONS ON THE CONTENTS OF PRODUCTS**

TEMA Energy complies with all applicable laws and regulations, as well as customer requirements regarding the prohibition or restriction of specific substances, including labelling for the purpose of recycling and disposal, with particular reference to the ECHA Candidate List, Annex 17 of the Reach Reg. and to the Rohs 2 Reg.

## **D. ETHICAL PRINCIPLES**

In order to assume its social responsibilities and be successful on the market, TEMA Energy enforces the highest ethics criteria:


### **1) INTEGRITY OF THE COMPANY**

In all its interactions, TEMA Energy operates with the highest integrity.

Any form of extortion, embezzlement and bribery (whether bribes are promised, offered, given or accepted) is prohibited, prevented and repressed with the utmost attention and severity by the Management of TEMA Energy.

All commercial transactions must be carried out with transparency and be faithfully confirmed by the accounting records.

The company's management control system implements monitoring and enforcement procedures that ensure compliance with anti-corruption laws.

	<i>Integrated Management System</i>	ISSUE: 23.05.2023	
	<b>CODE OF ETHICS</b>	UPDATED: 23.05.2023	
		Rev.0	Page 10 of 13

## **2) NO UNDUE ADVANTAGE**

Bribes and other methods of obtaining undue or illegal advantages are neither offered nor accepted.

## **3) DISCLOSURE OF INFORMATION**

All employees and associates of TE.M.A. Energy must consider the information on company activities that they have access to according to their respective roles and duties, as confidential and in the sole interest of the company and its customers, until the company itself decides to make it public.

## **4) INTELLECTUAL PROPERTY**

It is mandatory to respect intellectual property rights; the transfer of technologies and know-how must be carried out in such a way as to protect said rights.

## **5) FAIRNESS IN CONDUCTING BUSINESS, ADVERTISING AND COMPETITION**

The conducting of business, advertising and competition must adhere to the principle of fairness.

The company's management system provides for suitable means of safeguarding customer information and property.

## **6) SAFEGUARDING IDENTITY**

In compliance with the regulations in force, programmes are in place to ensure the confidentiality and to protect suppliers and employees who act as whistle-blowers.

In this context, a whistle-blower is anyone who reports wrongful conduct by a company employee or officer, government official, or official body.

## **7) PROCUREMENT**

Suppliers are selected based on careful technical and economic assessments. Sharing that which is defined in this document is a necessary prerequisite for the establishment and maintenance of supply relationships. The products supplied or services provided must in any case conform to and be justified by actual company needs.

	<i>Integrated Management System</i>	ISSUE: 23.05.2023	
	<b>CODE OF ETHICS</b>	UPDATED: 23.05.2023	
		Rev.0	Page 11 of 13

## **8) PRIVACY**

TEMA Energy is committed to safeguarding the confidentiality of the personal information of anyone the Company deals with (including suppliers, customers, consumers, associates and employees).

TEMA Energy abides by the laws and regulations regarding Privacy and security of information in compliance with the criteria and obligations set forth by current regulations.

## **9) PROHIBITION OF RETALIATION**

TEMA Energy has an internal communication process that enables employees to express their concerns without fear of retaliation.

## **E. MANAGEMENT SYSTEM**

TEMA Energy adopts, maintains and periodically improves a Management System, whose scope is also connected to the contents of this Code of Ethics.

The Management System is designed in order to ensure:

- a. compliance with the laws and regulations in force, as well as with customers' needs with regard to the Participant's activities and products
- b. compliance with this Code of Ethics
- c. identification and containment of operational risks connected to the Code.

The management system must contain the following elements:

### **1) COMMITMENT BY THE COMPANY**

A statement by the Managing Director of TEMA Energy assuming social and environmental responsibility, reaffirming the company's commitment to compliance and constant improvement.

### **2) MANAGEMENT'S RESPONSIBILITIES**

As established and set out in the attachments to the Quality Management System



	<i>Integrated Management System</i>	ISSUE: 23.05.2023	
	<b>CODE OF ETHICS</b>	UPDATED: 23.05.2023	
		Rev.0	Page 12 of 13

Manual, TEMA Energy clearly identifies the company's representative responsible for the implementation of the Management Systems and related programmes.

At least on an annual basis, the Managing Director reviews the status of the Management System.

### **3) LEGAL REQUIREMENTS AND CUSTOMERS' NEEDS**

Process aimed at identifying, monitoring and implementing the laws and regulations in force, the needs of customers and the rules of this Code.

### **4) RISK ASSESSMENT AND MANAGEMENT**

Process aimed at identifying environmental, health and safety risks, as well as those related to work practices and ethics, in relation to the activities of TEMA Energy. Establishing the relative significance of each risk and implementing suitable procedural and physical control measures, aimed at containing the identified risks and ensuring compliance with the regulations in force.

Areas to be included in the assessment of environmental, health and safety risks are production areas, warehousing and storage facilities, facility/plant support equipment, laboratories and test areas, sanitation facilities (restrooms), the kitchen/canteen and the premises/dormitories intended for workers, where applicable.


### **5) IMPROVEMENT OBJECTIVES**

Written performance objectives, goals and implementation plans aimed at improving the results of TEMA Energy in the social and environmental fields, including a periodic assessment of the results obtained in achieving such objectives.

### **6) TRAINING**

Training programmes for managers and workers, aimed at implementing the policies, procedures and improvement objectives of TEMA Energy, in addition to complying with statutory requirements in force.

### **7) COMMUNICATION**

	<i>Integrated Management System</i>	ISSUE: 23.05.2023	
	<b>CODE OF ETHICS</b>	UPDATED: 23.05.2023	
		Rev.0	Page 13 of 13

Process to provide to workers, suppliers and customers clear and precise information on the policies, practices, expectations and results of TEMA Energy.

### **8) FEEDBACK FROM WORKERS AND THEIR ENGAGEMENT**

Permanent processes aimed at assessing the understanding and application, by employees, of the practices and conditions set forth by this Code, to obtain feedback and to encourage constant improvement.

### **9) CHECKS AND ASSESSMENTS**

Periodic self-assessments aimed at ascertaining conformity to legal and statutory requirements, to contents of the Code and to Customers' contract clauses on matters of social and environmental responsibility.

### **10) CORRECTIVE ACTIONS**

Process aimed at promptly correcting deficiencies identified during assessments, internal and external audits, investigations and checks.

### **11) DOCUMENTATION AND RECORDS**

Creating and retaining documents and records, to ensure regulatory conformity and compliance with business requirements together with appropriate confidentiality for the purpose of safeguarding privacy.

### **12) SUPPLIERS' RESPONSIBILITIES**

Process aimed at informing suppliers on the rules of the Code and monitoring their compliance.