

MOD.97.047.DRU

Codice Etico di Hi-Lex Italy SpA

Code of Ethics of Hi-Lex Italy SpA

Approvato in data 6 maggio 2025

Approved on May 6, 2025

Paolo Pajardi

Vice Presidente

Sommario / Table of Contents

1	Premessa.....	3
2	Campo di applicazione e destinatari del Codice Etico	3
3	Principi Generali di Comportamento.....	4
4	Principi di Comportamento negli Affari Societari	6
5	Tutela della Privacy, Riservatezza e Dati.....	7
6	Tutela della Proprietà Industriale e Intellettuale.....	7
7	Modalità e Strumenti di Attuazione.....	8
1	Preamble	9
2	Scope of Application and Recipients of the Code of Ethics	9
3	General Principles of Conduct.....	10
4	Principles of Conduct in Corporate Affairs	13
5	Protection of Privacy, Confidentiality, and Data.....	13
6	Protection of Industrial and Intellectual Property.....	14
7	Implementation Methods and Tools.....	14

Codice Etico di Hi-Lex Italy SpA

1 Premessa

Il Codice Etico di HI-LEX Italy SpA (di seguito, per brevità, anche "HI-LEX Italy" o la "Società") contiene i Valori fondamentali che ne permeano la cultura organizzativa e rappresenta una concreta indicazione di diritti, doveri e responsabilità per tutti coloro che operano per la Società. Definisce i principi etici e le norme di comportamento che guidano le azioni quotidiane, le decisioni aziendali e le relazioni con tutti gli interlocutori interni ed esterni. La Società valorizza interazioni eque, rispettose e franche con dipendenti e partner commerciali.

Questo Codice è uno strumento essenziale che riflette l'impegno di HI-LEX Italy verso la conduzione responsabile delle proprie attività, consolidando un'identità aziendale basata sull'integrità e sulla fiducia. Attraverso l'adesione a questo Codice, intendiamo trasformare in vantaggio competitivo la conoscenza e l'apprezzamento dei valori etici che animano la nostra cultura organizzativa, sentendoci un'unica squadra. Vogliamo essere parte attiva di un futuro sostenibile nell'industria automotive, assumendoci la nostra parte di responsabilità lungo tutta la catena del valore e invitando i nostri stakeholder a unirsi a noi in questo percorso.

Con il Codice Etico, HI-LEX Italy aderisce alle linee guida internazionali più rilevanti, tra cui la Strategia per lo Sviluppo Sostenibile dell'Unione Europea, i principi delle Convenzioni Fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), i principi del Global Compact promosso dall'ONU (incluso l'impegno a contrastare la corruzione in ogni sua forma), i criteri etici dell'OCSE (Global Legal Standards), e riconosce i Diritti Umani fondamentali sanciti dalle Nazioni Unite. In caso di discrepanze tra leggi locali e standard internazionali, la Società si impegna ad applicare di principio lo standard con i requisiti più stringenti.

Il Codice Etico di HI-LEX Italy è parte integrante e fondamentale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2001, volto alla prevenzione dei reati.

2 Campo di applicazione e destinatari del Codice Etico

Il presente Codice si applica integralmente a HI-LEX Italy SpA. I suoi principi e le sue norme sono vincolanti per tutti i suoi Destinatari, i quali comprendono: i soci, i membri degli organi statutari (Amministratori, Sindaci), i procuratori, tutti i dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati, operai) a prescindere dalla tipologia contrattuale, i collaboratori a vario titolo (consulenti, agenti, etc.), i fornitori strategici e caratteristici che contribuiscono alla catena del valore della Società, i partner commerciali, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Società e operano in suo nome e per suo conto. Agli stakeholder esterni (individui, gruppi, istituzioni coinvolti nelle attività aziendali) è richiesto un impegno allineato ai principi di onestà, trasparenza e correttezza qui enunciati.

Ai partner commerciali, in particolare, è richiesto di prendere visione del presente Codice, di rispettarne i principi e di assicurare l'adesione a standard minimi equivalenti all'interno delle proprie organizzazioni e lungo la loro catena di fornitura. L'adesione a tali standard è un criterio di valutazione nella selezione e nel mantenimento dei rapporti commerciali.

Ai clienti della Società è richiesto di prendere atto dell'adozione del Codice da parte della Società. L'impegno al rispetto dei valori in esso rappresentati è considerato un aspetto di fondamentale importanza per il mantenimento e lo sviluppo dei rapporti d'affari. Un'eventuale inosservanza dei principi previsti nel Codice da parte dei clienti, qualora lesiva degli interessi della Società, sarà attentamente valutata ai fini della tutela dei diritti e degli interessi di HI-LEX Italy.

La Società si impegna attivamente alla massima diffusione del presente Codice presso tutti i Destinatari e gli stakeholder rilevanti, promuovendone la conoscenza e la corretta interpretazione attraverso idonee

attività di comunicazione e formazione. La Società mette a disposizione gli strumenti necessari a favorirne l'applicazione e l'attuazione concreta. Inoltre, adotta le misure necessarie per svolgere attività di verifica e monitoraggio sul rispetto del Codice, prevedendo un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione accertata.

Tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere e comprendere le norme contenute nel Codice Etico, nonché le norme di riferimento (leggi, regolamenti, procedure interne) che disciplinano l'attività svolta nell'ambito della loro funzione. È richiesto ai Destinatari di accettare in forma esplicita gli impegni derivanti dal presente Codice Etico al momento della costituzione del rapporto di lavoro o della relazione d'affari, o in occasione della sua prima diffusione o di sue eventuali modifiche o integrazioni rilevanti. In particolare, i Destinatari hanno l'obbligo specifico di:

- Astenersi da comportamenti contrari alle norme e ai principi contenuti nel Codice Etico.
- Riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza (OdV) e/o alla Direzione Risorse Umane qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili o presunte violazioni del Codice, nonché qualsiasi richiesta di porre in essere una violazione sia stata loro rivolta. La Società assicura la protezione e la riservatezza del segnalante in buona fede.
- Collaborare pienamente con le strutture interne (inclusi l'OdV e le funzioni preposte) deputate a verificare le possibili violazioni segnalate.

3 Principi Generali di Comportamento

Tutti i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad improntare la propria condotta e le proprie relazioni, sia interne che esterne alla Società, ai seguenti principi fondamentali, agendo sempre con la massima correttezza, integrità e professionalità:

- **Conformità a Leggi e Regolamenti:** La Società opera nel più rigoroso rispetto di tutte le leggi, i regolamenti, le normative e le disposizioni applicabili a livello nazionale, comunitario ed internazionale. Ciò include, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le normative in materia di lavoro, sicurezza, ambiente, concorrenza, privacy, fisco, società, nonché quelle specifiche relative alle importazioni ed esportazioni di beni e tecnologie. Gli obblighi e i divieti legali vengono sempre osservati, anche qualora ciò comporti svantaggi a breve termine.
- **Onestà e Integrità:** L'onestà, la correttezza, la lealtà e la buona fede devono guidare ogni azione e decisione aziendale. Nessun comportamento illecito o contrario all'etica può essere giustificato, neanche se posto in essere nell'interesse o a vantaggio, presunto o effettivo, della Società.
- **Lotta alla Corruzione in ogni sua forma:** HI-LEX Italy rifiuta categoricamente la corruzione, sia attiva che passiva, in tutte le sue forme, dirette e indirette. È severamente proibito offrire, promettere, dare, richiedere o accettare, direttamente o indirettamente, denaro, doni, favori o altre utilità (tangenti) a/da soggetti pubblici o privati (inclusi dipendenti di altre aziende, funzionari pubblici, rappresentanti politici) al fine di ottenere o mantenere affari, influenzare decisioni in modo improprio o assicurarsi un vantaggio indebito. Questo divieto include esplicitamente i cosiddetti "pagamenti per facilitazioni" ("facilitation payments"), ovvero piccole somme o benefici offerti per accelerare o garantire lo svolgimento di attività di routine cui si avrebbe comunque diritto. È altresì vietata qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o che sia comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore. Particolare rigore è richiesto nei rapporti con funzionari pubblici italiani ed esteri, revisori legali, membri di organi sociali, o loro familiari, verso i quali è vietata qualsiasi forma di regalo che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio. La Società si astiene da pressioni dirette o indirette su esponenti politici e non eroga contributi, diretti o indiretti, a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche o sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, sia in Italia che all'estero. Eventuali forme di cooperazione legittima con tali organizzazioni per progetti specifici devono essere trasparenti, autorizzate e documentate.

- **Trasparenza e Responsabilità Finanziaria:** Tutte le operazioni e transazioni poste in essere dalla Società devono essere legittime, autorizzate, coerenti, congrue, correttamente registrate nei libri contabili secondo principi di contabilità veritieri e corretti, e supportate da adeguata documentazione verificabile. Le comunicazioni sociali devono essere veritiere, chiare, corrette e complete. La Società adotta misure per prevenire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite e il finanziamento del terrorismo. È fatto divieto a chiunque di utilizzare informazioni privilegiate non pubbliche di cui sia venuto a conoscenza per ragioni d'ufficio per compiere operazioni su strumenti finanziari (insider dealing) o per comunicarle indebitamente a terzi.
- **Leale Concorrenza:** La Società crede nel principio della libera e leale concorrenza e basa la propria condotta sul rispetto delle normative antitrust nazionali e comunitarie. È vietato porre in essere pratiche restrittive della concorrenza, abusi di posizione dominante o atti di concorrenza sleale.
- **Imparzialità, Diversità ed Inclusione:** HI-LEX Italy ripudia ogni forma di discriminazione basata su età, sesso, orientamenti sessuali, identità di genere, stato civile, stato di salute, disabilità, razza, origine etnica o nazionale, opinioni politiche, appartenenza sindacale, credenze religiose o qualsiasi altra caratteristica personale non attinente alla prestazione lavorativa. La Società si impegna a garantire parità di trattamento e pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro (selezione, assunzione, formazione, sviluppo, retribuzione, cessazione). Riconosce e valorizza la diversità (di genere, età, cultura, abilità, ecc.) come una risorsa fondamentale e promuove attivamente un ambiente di lavoro inclusivo, aperto e rispettoso, dove ciascuno possa esprimere appieno il proprio potenziale e sentirsi apprezzato per il proprio contributo unico, in linea con gli Obiettivi 5 e 10 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Le decisioni relative all'assunzione e alla promozione delle persone si basano esclusivamente su criteri di merito, competenza, idoneità professionale e potenziale contributo futuro.
- **Professionalità e Collaborazione:** Nei rapporti con clienti, fornitori, partner e colleghi è richiesta la massima professionalità, competenza, disponibilità, cortesia e spirito di collaborazione. La comunicazione aperta, onesta e costruttiva è incoraggiata a tutti i livelli come strumento essenziale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e il mantenimento di un clima di fiducia.
- **Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR):** La Società riconosce la propria responsabilità sociale e si impegna a integrare considerazioni sociali ed ambientali nelle proprie strategie e operazioni. Ciò include la salvaguardia dell'ambiente e delle risorse naturali, il supporto allo sviluppo sostenibile delle comunità locali in cui opera, il rispetto dei diritti umani fondamentali e la promozione di pratiche commerciali etiche lungo tutta la catena del valore.
- **Tutela della Persona, Diritti Umani e Condizioni di Lavoro Equo:** La protezione dell'integrità fisica e morale dei lavoratori è un obiettivo primario. La Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, salubre e dignitoso per tutti i dipendenti. Promuove e rispetta i diritti umani universalmente riconosciuti nella propria sfera di influenza e aderisce ai principi fondamentali stabiliti dalle Convenzioni ILO, quali:
 - *Divieto di Lavoro Forzato e Schiavitù Moderna:* È proibita qualsiasi forma di lavoro forzato, obbligatorio, coatto o legato alla tratta di esseri umani. La scelta dell'occupazione deve essere libera.
 - *Abolizione del Lavoro Minorile:* La Società condanna e non tollera il lavoro minorile. Rispetta rigorosamente le leggi sull'età minima per l'ammissione al lavoro ed effettua controlli per garantirne l'osservanza. Eventuali forme di apprendistato o tirocinio per giovani sono gestite nel pieno rispetto dei loro diritti e con finalità formative.
 - *Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva:* Viene rispettato il diritto dei lavoratori di associarsi liberamente, aderire a sindacati e partecipare alla contrattazione collettiva, conformemente alle leggi vigenti. La Società mantiene un dialogo aperto e costruttivo con le rappresentanze dei lavoratori.

- *Divieto di Molestie e Abusi:* È inaccettabile e vietata qualsiasi forma di molestia (sessuale, psicologica, morale - mobbing) o abuso (fisico, verbale) nei confronti dei dipendenti. Viene garantito un ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità e della dignità di ciascuno.
- *Orario di Lavoro e Remunerazione Equa:* Gli orari di lavoro, i riposi e le ferie rispettano le normative legali e contrattuali. La remunerazione è basata su criteri di competenza, prestazione ed esperienza, in linea con le pratiche di mercato e le normative applicabili.
- **Tutela Ambientale:** La Società è consapevole dell'importanza della salvaguardia dell'ambiente e si impegna a gestire le proprie attività in modo responsabile, nel rispetto delle normative ambientali vigenti, cercando di minimizzare l'impatto ambientale, ridurre i consumi energetici e promuovere pratiche sostenibili.
- **Qualità e Sicurezza del Prodotto:** La Società persegue i massimi standard di qualità e sicurezza per i prodotti che realizza, nel rispetto delle normative applicabili e delle specifiche richieste dai clienti, al fine di garantirne l'affidabilità e la conformità.
- **Riservatezza, Privacy e Proprietà Intellettuale:** Tutte le informazioni riservate di cui si viene a conoscenza per ragioni lavorative (know-how, dati tecnici, commerciali, finanziari, piani strategici, dati dei clienti/fornitori, ecc.) devono essere considerate patrimonio aziendale e protette. È vietato divulgarle o utilizzarle per scopi non autorizzati o personali. La Società si impegna a trattare i dati personali nel pieno rispetto della normativa sulla privacy (es. GDPR), adottando adeguate misure di sicurezza. La proprietà intellettuale della Società (marchi, brevetti, software, ecc.) deve essere tutelata, così come deve essere rispettata quella di terzi.
- **Prevenzione dei Conflitti di Interesse:** I Destinatari devono evitare qualsiasi situazione in cui i loro interessi personali (o quelli di loro familiari/conoscenti) possano entrare in conflitto, anche solo potenziale, con gli interessi della Società. Devono astenersi da attività o decisioni che possano generare tale conflitto e comunicare tempestivamente ogni situazione rilevante ai propri superiori e/o all'OdV. Non è consentito avvalersi della propria posizione per ottenere vantaggi personali indebiti.

4 Principi di Comportamento negli Affari Societari

- **Correttezza Contabile e Informativa:** Tutte le operazioni e transazioni aziendali devono essere correttamente autorizzate, verificabili, legittime, coerenti, congrue e tempestivamente registrate nella contabilità sociale secondo i principi contabili applicabili e la normativa vigente. Ogni registrazione deve basarsi su informazioni accurate, complete e veritiere e deve essere supportata da adeguata documentazione conservata agli atti. È fatto assoluto divieto di inserire dati falsi o parziali nelle scritture contabili o di occultare documenti o informazioni. I bilanci e le comunicazioni sociali devono rappresentare in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società. Il rispetto della normativa fiscale e tributaria è altresì fondamentale. Chiunque venga a conoscenza di omissioni, falsificazioni o irregolarità contabili è tenuto a segnalarle.
- **Tutela del Capitale Sociale, dei Creditori e del Mercato:** È fondamentale agire sempre nel rispetto delle norme poste a tutela dell'integrità del capitale sociale, degli interessi dei creditori e, più in generale, del corretto funzionamento del mercato. È fatto divieto ai Destinatari di porre in essere, collaborare o dare causa a comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato societario previste dalla legge (es. formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza).
- **Controllo Interno:** La Società adotta e mantiene un sistema di controllo interno adeguato, inteso come l'insieme di processi e strumenti volti ad assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure interne, a salvaguardare il patrimonio aziendale, a garantire l'attendibilità delle informazioni

contabili e gestionali e a migliorare l'efficienza delle operazioni. Tutti i Destinatari, nell'ambito delle proprie responsabilità, sono tenuti a contribuire attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno e a rispettare le procedure stabilite. L'Organo dirigente è responsabile della valutazione e del miglioramento continuo dei processi di gestione del rischio e di governance.

5 Tutela della Privacy, Riservatezza e Dati

La tutela della riservatezza delle informazioni e la protezione dei dati personali sono priorità per HI-LEX Italy. Tutte le informazioni, i dati e le conoscenze acquisite, elaborate o gestite dai Destinatari nell'esercizio della propria attività lavorativa (siano esse di natura tecnica, commerciale, finanziaria, strategica, relative a dipendenti, clienti, fornitori o altri stakeholder) devono essere considerate strettamente riservate e opportunamente protette.

È fatto divieto assoluto di utilizzare, comunicare o divulgare tali informazioni, sia all'interno che all'esterno della Società, se non nel rispetto della normativa vigente (con particolare riferimento al Regolamento UE 2016/679 - GDPR) e delle procedure aziendali specifiche. I Destinatari devono:

- Mantenere la massima riservatezza sulle notizie e informazioni non pubbliche apprese in ragione delle proprie funzioni.
- Osservare il dovere di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto con la Società.
- Consultare e utilizzare dati e documenti solo se autorizzati e per le finalità strettamente connesse alle proprie mansioni, impedendone l'accesso a soggetti non autorizzati.
- Adottare le misure di sicurezza fisiche, logiche e organizzative impartite dalla Società per prevenire la perdita, la distruzione, l'accesso non autorizzato o la dispersione dei dati.
- Custodire con ordine e cura gli atti e i documenti affidati, evitando di effettuarne copie non necessarie.
- Rispettare le procedure aziendali per la gestione dei sistemi informatici, la classificazione delle informazioni, la conservazione e la distruzione sicura dei documenti (cartacei e digitali).
- Non divulgare mai informazioni o fatti non rispondenti al vero.

6 Tutela della Proprietà Industriale e Intellettuale

HI-LEX Italy riconosce l'importanza della proprietà industriale e intellettuale (marchi, brevetti, design, know-how, segreti industriali, software, diritti d'autore, ecc.) come asset strategico fondamentale. La Società impronta la propria condotta alla tutela di tali diritti, sia propri che di terzi, condannando qualsiasi forma di contraffazione, usurpazione, alterazione, duplicazione abusiva o violazione.

I Destinatari sono tenuti a:

- Proteggere attivamente i diritti di proprietà industriale ed intellettuale di titolarità o in uso a HI-LEX Italy, contribuendo a preservarne il valore.
- Rispettare scrupolosamente i diritti di proprietà intellettuale di terzi, evitando l'utilizzo non autorizzato di software, documentazione, marchi o altri beni protetti da privativa.
- Riconoscere che i diritti di proprietà industriale e/o intellettuale sui beni materiali e immateriali eventualmente creati, sviluppati o realizzati nell'ambito dell'attività lavorativa appartengono alla Società o, laddove previsto contrattualmente, ai Committenti, che ne conservano il diritto esclusivo di utilizzo economico, fermo restando il diritto morale dell'autore ad essere riconosciuto come tale.

7 Modalità e Strumenti di Attuazione

L'effettiva implementazione e il rispetto del presente Codice Etico sono garantiti attraverso i seguenti strumenti e modalità:

- **Organismo di Vigilanza (OdV):** Come previsto dal D.Lgs. 231/2001, è istituito un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui il presente Codice è parte integrante. L'OdV monitora l'applicazione del Codice, accoglie e gestisce le segnalazioni di violazioni, svolge indagini, relaziona periodicamente agli organi sociali, esprime pareri e propone aggiornamenti al Codice e al Modello.
- **Canali di Segnalazione (Whistleblowing):** La Società mette a disposizione canali sicuri e riservati per consentire a tutti i Destinatari (e anche a terzi) di segnalare, in buona fede, qualsiasi violazione o sospetto di violazione del Codice Etico, delle policy aziendali, delle leggi o del Modello 231. Le segnalazioni possono essere indirizzate principalmente ai canali di segnalazione predisposti (**hi-lex.segnalazioni.net**) e/o alla Direzione Risorse Umane oppure all'Organismo di Vigilanza (tramite email dedicata: **odv.hlit@hi-lex.com**), a seconda della natura della segnalazione.
- **Protezione del Segnalante:** La Società si impegna a garantire la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. È assicurata la protezione del segnalante (whistleblower protection) contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione derivante dalla segnalazione effettuata in buona fede. Non saranno tollerate segnalazioni palesemente diffamatorie o effettuate al solo scopo di delazione.
- **Sistema Sanzionatorio:** La violazione delle norme del Codice Etico costituisce un inadempimento agli obblighi contrattuali (per i dipendenti) o agli accordi commerciali (per fornitori/partner) e comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali. Le sanzioni saranno proporzionate alla gravità della violazione, tenuto conto di tutte le circostanze del caso, e verranno applicate nel rispetto delle normative vigenti (es. Statuto dei Lavoratori, CCNL) e delle procedure interne. Le sanzioni possono arrivare fino alla risoluzione del rapporto di lavoro o del contratto e all'eventuale richiesta di risarcimento danni.
- **Informazione e Formazione:** Il Codice Etico viene portato a conoscenza di tutti i Destinatari interni ed esterni attraverso specifiche attività di comunicazione. La Società predispone e realizza piani periodici di formazione, differenziati per ruolo e responsabilità, volti a favorire la comprensione dei principi etici e delle norme comportamentali contenute nel Codice e nelle procedure collegate.
- **Due Diligence:** La Società si impegna a svolgere adeguati processi di verifica (due diligence) sui propri partner commerciali (in particolare fornitori strategici), valutandone anche l'impegno su temi etici, sociali e ambientali, come parte del processo di selezione e gestione del rapporto.
- **Revisione Periodica:** Il presente Codice Etico è soggetto a revisione periodica, su proposta degli organi aziendali competenti o dell'OdV, al fine di garantirne l'adeguatezza rispetto all'evoluzione normativa, al contesto aziendale e alle migliori pratiche.

Per qualsiasi dubbio interpretativo o chiarimento sui contenuti del Codice Etico o sulle modalità di applicazione, i Destinatari possono rivolgersi al proprio superiore gerarchico, alla Direzione Risorse Umane o direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Code of Ethics of Hi-Lex Italy SpA

1 Preamble

The Code of Ethics of HI-LEX Italy SpA (hereinafter, for brevity, also "HI-LEX Italy" or the "Company") contains the fundamental Values that permeate its organizational culture and represents a concrete indication of rights, duties, and responsibilities for all those who work for the Company. It defines the ethical principles and rules of conduct that guide daily actions, corporate decisions, and relationships with all internal and external interlocutors. The Company values fair, respectful, and frank interactions with employees and business partners. This Code is an essential tool that reflects HI-LEX Italy's commitment to conducting its business responsibly, consolidating a corporate identity based on integrity and trust. Through adherence to this Code, we intend to transform the knowledge and appreciation of the ethical values that animate our organizational culture into a competitive advantage, feeling like a single team. We want to be an active part of a sustainable future in the automotive industry, taking our share of responsibility throughout the value chain and inviting our stakeholders to join us on this path. With the Code of Ethics, HI-LEX Italy adheres to the most relevant international guidelines, including the European Union's Strategy for Sustainable Development, the principles of the Fundamental Conventions of the International Labour Organization (ILO), the principles of the UN Global Compact (including the commitment to combat corruption in all its forms), the ethical criteria of the OECD (Global Legal Standards), and recognizes the fundamental Human Rights sanctioned by the United Nations. In case of discrepancies between local laws and international standards, the Company undertakes to apply, in principle, the standard with the most stringent requirements. The Code of Ethics of HI-LEX Italy is an integral and fundamental part of the Organization, Management, and Control Model adopted by the Company pursuant to Legislative Decree no. 231 of 2001, aimed at preventing crimes.

2 Scope of Application and Recipients of the Code of Ethics

This Code applies in its entirety to HI-LEX Italy SpA. Its principles and rules are binding on all its Recipients, which include: shareholders, members of statutory bodies (Directors, Statutory Auditors), attorneys, all employees (managers, middle managers, white-collar workers, blue-collar workers) regardless of the type of contract, collaborators in various capacities (consultants, agents, etc.), strategic and characteristic suppliers who contribute to the Company's value chain, business partners, as well as all those who, directly or indirectly, permanently or temporarily, establish relationships or dealings with the Company and operate in its name and on its behalf.

External stakeholders (individuals, groups, institutions involved in corporate activities) are required to make a commitment aligned with the principles of honesty, transparency, and fairness set forth herein. Business partners, in particular, are required to read this Code, respect its principles, and ensure adherence to equivalent minimum standards within their own organizations and along their supply chain. Adherence to these standards is an evaluation criterion in the selection and maintenance of business relationships. The Company's customers are required to take note of the Company's adoption of the Code. The commitment to respect the values represented therein is considered a fundamentally important aspect for the maintenance and development of business relationships. Any failure by customers to comply with the principles set forth in the Code, if detrimental to the Company's interests, will be carefully evaluated

for the purpose of protecting the rights and interests of HI-LEX Italy.

The Company actively commits to the maximum dissemination of this Code among all Recipients and relevant stakeholders, promoting its knowledge and correct interpretation through appropriate communication and training activities. The Company provides the necessary tools to facilitate its application and concrete implementation. Furthermore, it adopts the necessary measures to carry out verification and monitoring activities on compliance with the Code, providing for an adequate sanctioning system in the event of an ascertained violation.

All Recipients are required to know and understand the rules contained in the Code of Ethics, as well as the reference standards (laws, regulations, internal procedures) that govern the activity carried out within the scope of their function. Recipients are required to explicitly accept the commitments deriving from this Code of Ethics at the time of establishing the employment relationship or business relationship, or on the occasion of its first dissemination or any relevant amendments or additions. In particular, Recipients have the specific obligation to:

- Abstain from conduct contrary to the rules and principles contained in the Code of Ethics.
- Promptly report to the Supervisory Body (OdV) and/or the Human Resources Department any information, whether directly observed or reported by others, regarding possible or alleged violations of the Code, as well as any request made to them to commit a violation. The Company ensures the protection and confidentiality of the reporter in good faith.
- Fully cooperate with internal structures (including the OdV and the designated functions) responsible for verifying reported potential violations.

3 General Principles of Conduct

All recipients of this Code of Ethics are required to base their conduct and their relationships, both internal and external to the Company, on the following fundamental principles, always acting with the utmost fairness, integrity, and professionalism:

- **Compliance with Laws and Regulations:** The Company operates in the strictest compliance with all applicable laws, regulations, rules, and provisions at the national, community, and international levels. This includes, but is not limited to, regulations concerning labor, safety, environment, competition, privacy, taxation, corporate matters, as well as those specific to the import and export of goods and technologies. Legal obligations and prohibitions are always observed, even if this entails short-term disadvantages.
- **Honesty and Integrity:** Honesty, fairness, loyalty, and good faith must guide every corporate action and decision. No unlawful or unethical behavior can be justified, even if carried out in the interest or for the alleged or actual benefit of the Company.
- **Fight against Corruption in all its forms:** HI-LEX Italy categorically rejects corruption, both active and passive, in all its direct and indirect forms. It is strictly prohibited to offer, promise, give, request, or accept, directly or indirectly, money, gifts, favors, or other benefits (bribes) to/from public or private individuals (including employees of other companies, public officials, political representatives) in order to obtain or maintain business, improperly influence decisions, or secure an undue advantage. This prohibition explicitly includes so-called "facilitation payments," i.e., small sums or benefits offered to accelerate or ensure the performance of routine

activities to which one would otherwise be entitled. Any form of gift, present, or benefit that could be interpreted as exceeding normal business or courtesy practices, or that is in any case aimed at acquiring favorable treatment, is also prohibited. Particular rigor is required in relations with Italian and foreign public officials, statutory auditors, members of corporate bodies, or their family members, towards whom any form of gift that could influence their independence of judgment is prohibited. The Company refrains from direct or indirect pressure on political figures and does not make contributions, direct or indirect, to political parties, movements, committees, and political or trade union organizations, nor to their representatives or candidates, either in Italy or abroad. Any forms of legitimate cooperation with such organizations for specific projects must be transparent, authorized, and documented.

- **Transparency and Financial Responsibility:** All operations and transactions carried out by the Company must be legitimate, authorized, consistent, appropriate, correctly recorded in the accounting books according to truthful and correct accounting principles, and supported by adequate verifiable documentation. Corporate communications must be truthful, clear, correct, and complete. The Company adopts measures to prevent money laundering from illicit activities and the financing of terrorism. It is forbidden for anyone to use non-public privileged information of which they became aware for official reasons to carry out transactions on financial instruments (insider dealing) or to improperly communicate it to third parties.
- **Fair Competition:** The Company believes in the principle of free and fair competition and bases its conduct on compliance with national and EU antitrust laws. It is forbidden to engage in practices restrictive of competition, abuses of a dominant position, or acts of unfair competition.
- **Impartiality, Diversity, and Inclusion:** HI-LEX Italy repudiates all forms of discrimination based on age, sex, sexual orientation, gender identity, marital status, health status, disability, race, ethnic or national origin, political opinions, trade union membership, religious beliefs, or any other personal characteristic not relevant to job performance. The Company is committed to ensuring equal treatment and equal opportunities in all phases of the employment relationship (selection, hiring, training, development, remuneration, termination). It recognizes and values diversity (of gender, age, culture, ability, etc.) as a fundamental resource and actively promotes an inclusive, open, and respectful work environment, where everyone can fully express their potential and feel appreciated for their unique contribution, in line with Goals 5 and 10 of the 2030 Agenda for Sustainable Development. Decisions regarding the hiring and promotion of people are based exclusively on criteria of merit, competence, professional suitability, and future potential contribution.
- **Professionalism and Collaboration:** Maximum professionalism, competence, availability, courtesy, and a spirit of collaboration are required in relationships with customers, suppliers, partners, and colleagues. Open, honest, and constructive communication is encouraged at all levels as an essential tool for achieving corporate objectives and maintaining a climate of trust.
- **Corporate Social Responsibility (CSR):** The Company recognizes its social responsibility and is committed to integrating social and environmental considerations into its strategies and operations. This includes safeguarding the environment and natural resources, supporting the sustainable development of the local communities in which it operates, respecting fundamental human rights, and promoting ethical business practices throughout the value chain.
- **Protection of the Person, Human Rights, and Fair Working Conditions:** The protection of

the physical and moral integrity of workers is a primary objective. The Company is committed to ensuring a safe, healthy, and dignified work environment for all employees. It promotes and respects universally recognized human rights within its sphere of influence and adheres to the fundamental principles established by the ILO Conventions, such as:

- **Prohibition of Forced Labor and Modern Slavery:** Any form of forced, compulsory, coerced labor or labor linked to human trafficking is prohibited. The choice of employment must be free.
- **Abolition of Child Labor:** The Company condemns and does not tolerate child labor. It strictly respects the laws on the minimum age for admission to employment and carries out checks to ensure compliance. Any forms of apprenticeship or internship for young people are managed in full respect of their rights and for training purposes.
- **Freedom of Association and Collective Bargaining:** The right of workers to associate freely, join trade unions, and participate in collective bargaining, in accordance with current laws, is respected. The Company maintains an open and constructive dialogue with worker representatives.
- **Prohibition of Harassment and Abuse:** Any form of harassment (sexual, psychological, moral - mobbing) or abuse (physical, verbal) against employees is unacceptable and prohibited. A work environment respectful of the sensitivity and dignity of each person is guaranteed.
- **Working Hours and Fair Remuneration:** Working hours, rest periods, and holidays comply with legal and contractual regulations. Remuneration is based on criteria of competence, performance, and experience, in line with market practices and applicable regulations.
- **Environmental Protection:** The Company is aware of the importance of safeguarding the environment and is committed to managing its activities responsibly, in compliance with current environmental regulations, seeking to minimize environmental impact, reduce energy consumption, and promote sustainable practices.
- **Product Quality and Safety:** The Company pursues the highest standards of quality and safety for the products it manufactures, in compliance with applicable regulations and customer-specific requirements, in order to ensure their reliability and conformity.
- **Confidentiality, Privacy, and Intellectual Property:** All confidential information that comes to light for work-related reasons (know-how, technical, commercial, financial data, strategic plans, customer/supplier data, etc.) must be considered company assets and protected. It is forbidden to disclose or use them for unauthorized or personal purposes. The Company undertakes to process personal data in full compliance with privacy legislation (e.g., GDPR), adopting appropriate security measures. The Company's intellectual property (trademarks, patents, software, etc.) must be protected, just as that of third parties must be respected.
- **Prevention of Conflicts of Interest:** Recipients must avoid any situation in which their personal interests (or those of their family members/acquaintances) may conflict, even potentially, with the interests of the Company. They must refrain from activities or decisions that could generate such a conflict and promptly communicate any relevant situation to their superiors and/or the OdV. It is not permitted to use one's position to obtain undue personal advantages.

4 Principles of Conduct in Corporate Affairs

- **Accounting and Information Accuracy:** All corporate operations and transactions must be correctly authorized, verifiable, legitimate, consistent, appropriate, and promptly recorded in the company's accounts according to applicable accounting principles and current legislation. Each entry must be based on accurate, complete, and truthful information and must be supported by adequate documentation kept on file. It is absolutely forbidden to enter false or partial data in the accounting records or to conceal documents or information. Financial statements and corporate communications must truthfully and fairly represent the Company's equity, economic, and financial situation. Compliance with tax legislation is also fundamental. Anyone who becomes aware of omissions, falsifications, or accounting irregularities is required to report them.
- **Protection of Share Capital, Creditors, and the Market:** It is essential to always act in compliance with the rules established to protect the integrity of the share capital, the interests of creditors, and, more generally, the proper functioning of the market. Recipients are prohibited from carrying out, collaborating in, or causing conduct that could constitute corporate crimes provided for by law (e.g., fictitious capital formation, undue restitution of contributions, illegal distribution of profits, illicit operations on shares or company quotas, obstruction of the exercise of the functions of public supervisory authorities).
- **Internal Control:** The Company adopts and maintains an adequate internal control system, understood as the set of processes and tools aimed at ensuring compliance with laws and internal procedures, safeguarding company assets, ensuring the reliability of accounting and management information, and improving the efficiency of operations. All Recipients, within the scope of their responsibilities, are required to actively contribute to the proper functioning of the internal control system and to comply with established procedures. The governing body is responsible for the continuous assessment and improvement of risk management and governance processes.

5 Protection of Privacy, Confidentiality, and Data

The protection of the confidentiality of information and the protection of personal data are priorities for HI-LEX Italy. All information, data, and knowledge acquired, processed, or managed by Recipients in the exercise of their work activities (whether of a technical, commercial, financial, strategic nature, relating to employees, customers, suppliers, or other stakeholders) must be considered strictly confidential and appropriately protected. It is absolutely forbidden to use, communicate, or disclose such information, both inside and outside the Company, except in compliance with current legislation (with particular reference to EU Regulation 2016/679 - GDPR) and specific company procedures. Recipients must:

- Maintain the utmost confidentiality regarding non-public news and information learned by virtue of their functions.
- Observe the duty of confidentiality even after the termination of the relationship with the Company.
- Consult and use data and documents only if authorized and for purposes strictly related to their duties, preventing access by unauthorized persons.
- Adopt the physical, logical, and organizational security measures instructed by the Company to prevent the loss, destruction, unauthorized access, or dissemination of data.

- Keep the entrusted acts and documents in an orderly and careful manner, avoiding making unnecessary copies.
- Comply with company procedures for the management of IT systems, the classification of information, the conservation, and the secure destruction of documents (paper and digital).
- Never disclose information or facts that are not true.

6 Protection of Industrial and Intellectual Property

HI-LEX Italy recognizes the importance of industrial and intellectual property (trademarks, patents, designs, know-how, trade secrets, software, copyrights, etc.) as a fundamental strategic asset. The Company bases its conduct on the protection of these rights, both its own and those of third parties, condemning any form of counterfeiting, usurpation, alteration, abusive duplication, or violation. Recipients are required to:

- Actively protect the industrial and intellectual property rights owned or used by HI-LEX Italy, contributing to preserving their value.
- Scrupulously respect the intellectual property rights of third parties, avoiding the unauthorized use of software, documentation, trademarks, or other assets protected by exclusive rights.
- Recognize that the industrial and/or intellectual property rights on tangible and intangible assets eventually created, developed, or realized within the scope of work activity belong to the Company or, where contractually provided, to the Clients, who retain the exclusive right of economic use, without prejudice to the author's moral right to be recognized as such.

7 Implementation Methods and Tools

The effective implementation and compliance with this Code of Ethics are guaranteed through the following tools and methods:

- **Supervisory Body (OdV):** As provided for by Legislative Decree 231/2001, a Supervisory Body is established with autonomous powers of initiative and control, tasked with overseeing the functioning, effectiveness, and observance of the Organization, Management, and Control Model, of which this Code is an integral part. The OdV monitors the application of the Code, receives and manages reports of violations, conducts investigations, reports periodically to the corporate bodies, expresses opinions, and proposes updates to the Code and the Model.
- **Reporting Channels (Whistleblowing):** The Company provides secure and confidential channels to allow all Recipients (and also third parties) to report, in good faith, any violation or suspected violation of the Code of Ethics, company policies, laws, or Model 231. Reports can be addressed primarily to the prepared reporting channels (hi-lex.segnalazioni.net) and/or to the Human Resources Department or the Supervisory Body (via dedicated email: odv.hlit@hi-lex.com), depending on the nature of the report.
- **Protection of the Reporter:** The Company undertakes to guarantee the maximum confidentiality of the reporter's identity, without prejudice to legal obligations. Protection of the reporter (whistleblower protection) against any form of retaliation, discrimination, or penalty arising from a report made in good faith is ensured. Clearly defamatory reports or reports made

for the sole purpose of denunciation will not be tolerated.

- **Sanctioning System:** Violation of the rules of the Code of Ethics constitutes a breach of contractual obligations (for employees) or commercial agreements (for suppliers/partners) and entails the application of disciplinary or contractual sanctions. The sanctions will be proportionate to the seriousness of the violation, taking into account all the circumstances of the case, and will be applied in compliance with current regulations (e.g., Workers' Statute, National Collective Labor Agreement) and internal procedures. Sanctions may go as far as termination of the employment relationship or contract and a possible claim for damages.
- **Information and Training:** The Code of Ethics is brought to the attention of all internal and external Recipients through specific communication activities. The Company prepares and implements periodic training plans, differentiated by role and responsibility, aimed at promoting understanding of the ethical principles and behavioral rules contained in the Code and related procedures.
- **Due Diligence:** The Company undertakes to carry out adequate verification processes (due diligence) on its business partners (particularly strategic suppliers), also evaluating their commitment to ethical, social, and environmental issues, as part of the selection and relationship management process.
- **Periodic Review:** This Code of Ethics is subject to periodic review, upon proposal by the competent corporate bodies or the OdV, in order to ensure its adequacy with respect to regulatory developments, the corporate context, and best practices.

For any interpretative doubts or clarifications on the contents of the Code of Ethics or on the methods of application, Recipients may contact their line manager, the Human Resources Department, or the Supervisory Body directly.