

CODICE DI CONDOTTA

Adottato da TASTITALIA S.r.l. - Società del Gruppo Lifco AB (publ)

Approvazione del Consiglio di Amministrazione di Lifco con delibera del 30 gennaio 2025

Ratificato dall'Amministratore Delegato di Tastitalia S.r.l. in data 10 Dicembre 2025

Introduzione e scopo

La cultura e l'ambiente di lavoro nelle società del Gruppo Lifco, sono costituiti dal modo in cui ognuno agisce, parla e si comporta ogni giorno e, in quest'ottica, è stato redatto il presente codice di condotta (denominato nel prosieguo "Codice") redatto dal Lifco, adottato e condiviso anche da Tastitalia, società del Gruppo, che definisce i requisiti fondamentali che vengono richiesti agli stakeholders, nella misura specificatamente indicata. Il Codice si basa sulle politiche aziendali e sui valori fondamentali del Gruppo rappresentati da Rispetto per gli altri, Apertura e Pragmatismo. Auspichiamo che tutti i soggetti destinatari del Codice conoscano e seguano le sue previsioni come parte naturale del lavoro, dell'impegno e/o del contratto stipulato con la Società.

Per qualsiasi domanda o qualora ci si trovasse in una situazione in cui si ritiene che il Codice sia stato violato occorre contattare il proprio superiore gerarchico o l'amministratore delegato della società.

Il Codice si applica a tutte le società di Lifco, compresa Tastitalia S.r.l., che ha fatto propri i principi ispiratori e le regole seguite dalla Capogruppo. Nel presente Codice, quando si parla di "Società" s'intende anche Tastitalia S.r.l. o il gruppo nel suo complesso.

Destinatari

Sono "destinatari" del presente Codice i dipendenti, i membri del CdA, i funzionari, i consulenti e ad altre persone che lavorano per Tastitalia compresi i fornitori e altri intermediari terzi, nella misura specificatamente indicata.

Principi fondamentali

Lifco è firmataria del Global Compact delle Nazioni Unite dal 2016 e i principi del Global Compact delle Nazioni Unite sono alla base della gestione di Lifco, tra cui la Carta internazionale dei diritti umani, la Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nella vita lavorativa, i Principi e gli standard dell'OCSE sulle modalità di conduzione responsabile delle imprese multinazionali, la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia e la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione. Tastitalia condivide e fa propri i principi contenuti in tali documenti.

Prevenzione dei conflitti di interesse

È necessario agire sempre nell'interesse della Società. Qualsiasi situazione che comporti, o possa in seguito comportare, un conflitto d'interessi deve essere segnalata tempestivamente e si deve concordare il modo in cui gestirla con il proprio responsabile diretto o con l'amministratore delegato di Tastitalia.

Il conflitto d'interessi si verifica quando gli interessi privati, le relazioni personali o le attività esterne di un destinatario del presente Codice influenzano o danno l'impressione di influenzare il modo in cui si svolgono le mansioni lavorative. Sono considerati conflitti d'interesse, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Rapporti economici diretti o indiretti con fornitori, clienti o concorrenti
- Partecipazioni societarie in imprese che intrattengono rapporti commerciali con Tastitalia o con Lifco;
- Attività professionali esterne che possano interferire con i doveri aziendali;
- Rapporti familiari o personali con soggetti in posizioni decisionali presso clienti, fornitori o concorrenti.

I fornitori o intermediari della Società devono evitare tutti i conflitti d'interesse che possono influenzare il rapporto commerciale con Tastitalia.

Riservatezza e protezione dei dati personali

Una volta avuto accesso a informazioni riservate presso la Società, le predette informazioni devono essere tenute al sicuro e ci si deve assicurare che rimangano tali. Il concetto di riservatezza include tutte le informazioni che non sono pubbliche e che possono essere utili ai concorrenti o dannose per la Società qualora venissero divulgate. Sono ricomprese anche le informazioni che altri soggetti, quali clienti, fornitori o partner, hanno condiviso con Tastitalia. La riservatezza prosegue anche dopo la fine del rapporto di lavoro, della collaborazione o del contratto.

Legalità

Devono essere sempre rispettate le leggi nazionali e comunitarie ed i regolamenti applicabili, che costituiscono lo standard minimo per l'operato della Società. Devono essere rispettate le tradizioni e i costumi locali di ogni paese. In caso di conflitto tra tradizioni e costumi locali il presente Codice regola le azioni dei destinatari del presente codice. Qualora la legge locale fosse in conflitto con il presente Codice o con le politiche aziendali della Capogruppo, occorre rispettare la legge e segnalare il conflitto percepito con il proprio superiore diretto.

Tutela delle risorse umane. Diritti umani e pratiche del lavoro

Devono essere sempre rispettati i diritti umani. Tutti i membri dell'azienda e della catena di fornitura vengono trattati con dignità e rispetto. La Società si oppone a tutte le forme di lavoro minorile, di traffico di esseri umani, di schiavitù, di servitù, di lavoro forzato o obbligato e non ne fa mai uso nella propria attività.

Divieto di discriminazioni e pari opportunità

La diversità del team in Tastitalia costituisce una risorsa enorme e un punto di forza a cui la Società tiene molto. Tutti i luoghi di lavoro devono essere sicuri e non si accettano discriminazioni sulla base del genere, dell'identità o espressione di genere, dell'etnia, della religione o di altre convinzioni, della disabilità, dell'orientamento sessuale, dell'età, della nazionalità, dell'opinione politica, dell'appartenenza al sindacato, dello status, dell'estrazione sociale, della lingua, dello stato di salute o delle questioni familiari. La Società rifiuta categoricamente qualsiasi trattamento delle persone, quale violenza psicologica, molestie sessuali o discriminazione, compreso il linguaggio inadeguato e il contatto fisico, sia a scopo sessuale, di coercizione, minaccia, violenza o sfruttamento che si considera inaccettabile.

Tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro. Rispetto degli orari di lavoro, salari e benefit per i dipendenti

L'ambiente di lavoro deve essere basato sulla collaborazione, sulla responsabilità e sull'apertura. Tutti i destinatari devono contribuire a mantenere sicuri gli ambienti di lavoro. È necessario segnalare immediatamente gli incidenti e gli infortuni al proprio responsabile diretto. La società rispetta tutte le normative vigenti in materia di orario di lavoro e le leggi sui salari e sui compensi. A tutela dei lavoratori, la Società applica esclusivamente CCNL sottoscritti dai sindacati maggiormente rappresentativi, la cui regolare applicazione costituisce garanzia di conformità a tutte le prescrizioni in materia di lavoro.

La società riconosce inoltre il diritto legale dei lavoratori di formare sindacati ex novo o aderire a quelli esistenti, nonché di impegnarsi nella contrattazione collettiva; non si adottano politiche svantaggiose o preferenziali nei confronti dei membri delle organizzazioni dei lavoratori o dei sindacati. La Società assicura una gestione delle risorse umane nel pieno rispetto del CCNL di riferimento, dello Statuto dei Lavoratori e, in generale, della normativa vigente. Per i dipendenti della società si rinvia alla consultazione del regolamento sulle risorse umane per maggiori informazioni sulle modalità operative adottate in tale ambito.

Tutela dell'ambiente

La Società si impegna a migliorare continuamente le proprie prestazioni ambientali e cerca di ridurre al minimo le conseguenze sull'ambiente. Si invitano i dipendenti della Società a consultare le politiche sull'ambiente per maggiori informazioni sulle modalità operative adottate in tale ambito da Tastitalia.

Anticorruzione

La Società adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di concussione, corruzione, frode, tangenti o tentativi di perpetrare tali pratiche. Ciò comporta che non è possibile offrire, promettere, autorizzare, dare, chiedere, accettare o ricevere mai un vantaggio finanziario o di altro tipo, direttamente o indirettamente, per influenzare una decisione, per ottenere o mantenere un'attività o per ottenere un vantaggio indebito. Per vantaggio indebito si intende qualsiasi tipo di benefici per il destinatario e sono inclusi, ma non solo, denaro contante, prestiti, doni, posti di lavoro, contributi politici, donazioni, opportunità commerciali, formazione, borse di studio, intrattenimento, viaggi e alloggi, tassi di commissione eccessivi, accordi che comportano consulenze non necessarie, contratti di leasing o

locazione al di sotto del prezzo di mercato e cancellazioni di debiti non dovute. Sono compresi anche i benefici immateriali, come l'accesso alle informazioni e il trattamento preferenziale.

È inoltre vietato fornire contributi economici a qualsiasi partner commerciale quando si sospetta, o si ha motivo di sospettare, che i fondi saranno utilizzati, in toto o in parte, per pagare una tangente o indurre, incoraggiare o premiare una decisione. Occorre quindi prestare la dovuta attenzione per garantire che il denaro versato ai partner commerciali non venga utilizzato per la corruzione.

I cosiddetti pagamenti di facilitazione sono pagamenti, tipicamente di ridotta entità o insignificanti rispetto ai benefici che ne derivano, e possono essere effettuati a funzionari governativi per svolgere o accelerare compiti di routine se i medesimi sono legalmente autorizzati a riceverli, come – ad esempio – per accelerare le richieste di visto, lo sdoganamento di merci o le procedure amministrative. La Società non autorizza tali pagamenti, né direttamente né indirettamente tramite terzi. Tutte le richieste e le domande di tali pagamenti devono essere segnalate all'amministratore delegato della società interessata.

I fondi privati non possono essere utilizzati per realizzare ciò che è vietato dalla presente policy e da altre direttive pertinenti.

Omaggi

Nessun destinatario del presente Codice deve chiedere o accettare doni, pasti, intrattenimenti o favori personali che possano ragionevolmente essere considerati in grado di influenzare le transazioni commerciali. Non si accettano mai doni simbolici, intrattenimenti o altri favori per guadagno personale. Può capitare di accettare regali di modico valore che non possono essere considerati sfarzosi, come penne, tazze e pasti, o che non sono destinati a influenzare in modo inappropriato le decisioni aziendali, ad esempio come gesto di cortesia o secondo le tradizioni locali. In caso di dubbio, consultate sempre il responsabile di linea o l'amministratore delegato dell'azienda.

La società offre regali, intrattenimenti, compensi e benefici personali a clienti, fornitori o altri partner commerciali solo se sono di valore modesto e nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti, nonché le pratiche commerciali abituali e le restrizioni monetarie locali. Non si offre mai alcun tipo di regalo a dipendenti pubblici o a dipendenti di aziende di proprietà di un ente pubblico.

Non si offrono mai contributi di natura politica e né si sostengono candidati o partiti politici.

Rispetto della concorrenza e tutela della proprietà intellettuale

La società agisce sempre in conformità con le leggi nazionali e internazionali sulla concorrenza e non partecipa alla determinazione dei prezzi, alla ripartizione del mercato o della clientela, alla ripartizione del mercato o alla manipolazione delle gare d'appalto con i concorrenti.

Nelle transazioni commerciali la società non trae ingiusto profitto da nessuno attraverso la manipolazione, l'abuso di informazioni riservate o il travisamento dei fatti. La società non mente, né ruba, imbroglia o utilizza informazioni ottenute senza il consenso del proprietario o informazioni segrete divulgate illecitamente da ex dipendenti o dipendenti in forza ad altre aziende.

La società rispetta anche i diritti di proprietà intellettuale altrui.

Clientela, qualità e sicurezza dei prodotti

La Società ritiene che clienti fedeli e soddisfatti gettino le basi per marchi e posizioni di mercato forti. Si forniscono sempre ai clienti informazioni accurate sui prodotti e si assumono solo impegni sui nostri prodotti, servizi o sulla nostra azienda che possiamo mantenere. La Società fornisce prodotti e servizi che offrono un valore, una qualità e un'affidabilità costantemente elevati. La sicurezza dei prodotti è di estrema importanza per noi. Tutti i prodotti e i servizi della Società devono essere conformi ai requisiti normativi in materia. Il nostro impegno per la soddisfazione del cliente comprende anche l'offerta di standard di assistenza post-vendita elevati e una forte attenzione alle problematiche della clientela.

Antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo

È fatto divieto di adottare pratiche atte a favorire, direttamente o indirettamente, il riciclaggio di denaro o il finanziamento del terrorismo. Tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere e rispettare le procedure aziendali per l'identificazione e la segnalazione di operazioni sospette, in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 231/2007 e successive modificazioni.

Privacy dei dati

I dati personali sono sempre trattati in modo riservato e responsabile, nel rispetto della privacy di tutti, facendo in modo che i dati personali siano effettivamente protetti e utilizzati solo per scopi legittimi, in conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e alle ulteriori normative nazionali applicabili.

Rispetto delle restrizioni commerciali. Controllo delle esportazioni e dogana

La Società profonde il massimo impegno per garantire la conformità con le normative doganali e di controllo delle esportazioni applicabili ai singoli casi, così come i fornitori e gli intermediari di Tastitalia

Protezione e uso corretto degli asset della Società

L'attrezzatura fornita dalla Società all'utente resta di proprietà di Tastitalia anche se l'utente è l'unico a utilizzarla. La Società è proprietaria delle apparecchiature che vengono fornite al dipendente, degli account di posta elettronica, del software, di altri dispositivi e materiali informatici. Il dipendente della Società dovrà prestare attenzione a come utilizzate le credenziali, le attrezzature e il software di Tastitalia. È possibile accedere ai dati della clientela solo nella misura necessaria a svolgere il proprio lavoro.

Comunicazione con gli azionisti

La Capogruppo Lifco fornirà a tutti gli azionisti informazioni accurate e tempestive sulle attività, le prestazioni e la situazione finanziaria del gruppo e, altresì, di Tastitalia. I rendiconti di Tastitalia e della Capogruppo presenteranno un quadro veritiero e corretto della performance finanziaria del gruppo.

Fornitori e catena di approvvigionamento

In qualità di fornitore o intermediario terzo della Società si è tenuti a rispettare il presente Codice nei rapporti con la Società, il che comporta anche che l'intera organizzazione operi conformemente al Codice.

Ci aspettiamo, inoltre, che vi adoperiate ragionevolmente affinché i vostri fornitori – a loro volta- rispettino i principi di questo Codice. Tastitalia non intrattiene rapporti commerciali con fornitori o intermediari terzi che non rispettano le leggi vigenti, i diritti umani o ignorano le questioni ambientali. La Società non accetta prodotti da fornitori e subappaltatori che sfruttano il lavoro minorile nei loro contratti, subappalti o altri rapporti per la produzione dei loro prodotti. I fornitori devono garantire che i materiali acquistati nei prodotti o nei componenti consegnati alla Società non contribuiscano direttamente o indirettamente a violazioni dei diritti umani in aree colpite da conflitti e ad alto rischio.

Servizio Whistleblower

Il nostro servizio di whistleblower offre l'opportunità di segnalare gravi sospetti di cattiva condotta contro i valori e delle politiche della Società, in violazione del presente codice ed è anche parte integrante del Modello Organizzativo per la Gestione del Rischio Reato adottato da Tastitalia - in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis e della normativa europea di riferimento in ossequio al D. Lgs. n. 24/2023.

In primo luogo, si consiglia di contattare un responsabile all'interno dell'organizzazione. Se si ritiene di non poter parlare apertamente è disponibile la possibilità di segnalare le possibili violazioni o le preoccupazioni in modo anonimo tramite il servizio di whistleblower. Il servizio di whistleblower è a disposizione di tutti i dipendenti e delle altre parti interessate.

Il servizio whistleblower è disponibile su: <https://tastitalia.whistlelink.com/>

Le segnalazioni sono gestite nel rispetto delle seguenti garanzie:

- Riservatezza dell'identità del segnalante;
- Protezione contro qualsiasi tipo di ritorsione;
- Gestione professionale e tempestiva delle segnalazioni ricevute;
- Divieto di discriminazioni dirette o indirette nei confronti del segnalante

Mancanza di conformità

La Società non tollera alcuna violazione del presente Codice. Qualsiasi inosservanza da parte di un dipendente, di un consulente o di altri soggetti menzionati nel presente Codice deve essere segnalata all'Amministratore delegato di Tastitalia. Altre violazioni possono essere segnalate direttamente al proprio responsabile. Le segnalazioni di cattiva condotta o di molestie saranno valutate e saranno adottate le misure necessarie. In ogni caso di violazione del presente Codice, sarà valutato il contesto e saranno adottate sanzioni in base alla gravità della violazione. In caso di violazioni ripetute o gravi la Società si riserva il diritto di adottare misure proporzionate, che possono includere il licenziamento. Le misure adottate sono conformi al CCNL applicato da Tastitalia.

La conformità al Codice viene verificata trimestralmente dall' Amministratore Delegato e riferita al CEO del Gruppo Lifco e al Consiglio d'Amministrazione.

Implementazione e comunicazione

Il presente Codice è stato adottato dal Consiglio d'Amministrazione di Lifco e il responsabile ultimo dell'attuazione e del follow-up è il CEO del gruppo Lifco. La Tastitalia ha condiviso il presente documento tramite il proprio Amministratore Delegato che funge da responsabile dell'attuazione e della comunicazione del presente Codice in seno all'organizzazione, insieme a tutti i dipendenti, i lavoratori interinali, i membri del CdA, i funzionari, i consulenti e gli altri soggetti che lavorano per conto della Società, compresi i fornitori essenziali e altri intermediari terzi. Per i consulenti che non rispettino il presente Codice è possibile risolvere il contratto. Tutti i nuovi dipendenti di Tastitalia, compresi i consulenti e il personale interinale devono essere informati del Codice entro un mese dalla data di inizio del loro impiego.

Valori fondamentali della Società

Rispetto per gli altri

In tutti i rapporti con la clientela, i dipendenti e gli altri stakeholder la Società presta il massimo rispetto in quanto esseri umani di pari valore, indipendentemente da sesso, identità o espressione di genere, etnia, religione o altro credo, disabilità, orientamento sessuale, età, nazionalità, opinione politica, appartenenza a un sindacato, status, estrazione sociale, lingua, stato di salute o questioni familiari. Pertanto, è necessario prodigarci per ascoltare e rispettare le opinioni di ciascuno, anche se diverse dalle nostre.

Apertura

È estremamente importante creare un'atmosfera in cui le persone possano aprirsi. Per raggiungere questo obiettivo la Società deve ammettere apertamente i propri errori. È naturale che ogni essere umano commetta errori.

Pragmatismo

La Società punta ad adottare la migliore decisione possibile in ogni singolo caso. Le decisioni devono basarsi esclusivamente sui fatti e senza pregiudizi. Inoltre, le opinioni preconcepite o l'orgoglio non devono influenzare le decisioni.