

Codice etico rev0 del 09.02.2026

INDICE

- Premessa 2
- Obiettivi del codice e guida per i comportamenti 2
- Destinatari del codice 3
- Modalità di diffusione del Codice 3
- Valori rilevanti per società 4
- Responsabilità per la sicurezza e salute dei propri collaboratori 5
- Responsabilità nella gestione delle comunicazioni e trattamento dati personali 5
- Utilizzo corretto dei sistemi informatici e di comunicazione 6
- Responsabilità per la tutela dell'Ambiente 7
- Discriminazione 8
- Politica nei confronti del personale 10
- Lavoro forzato e minorile 11
- Libertà di affiliazione 11
- Rapporti con le autorità pubbliche e giudiziarie 11
- Conflitto di interessi 12
- Corruzione 12
- Rapporto con il Cliente 13
- Rapporto con il Fornitore 13
- Procedure di attuazione 14

Codice etico rev0 del 09.02.2026

Premessa

Il presente Codice Etico redatto da Quick Load, azienda operante nel settore della robotica e automazione industriale, è stato predisposto al fine di definire con chiarezza e trasparenza i valori etici ai quali l'Azienda si ispira per il raggiungimento dei propri obiettivi, nonché per rendere noti gli stessi all'interno e all'esterno dell'Azienda.

Per promuovere il rispetto dei valori etici individuati, la Società si è volontariamente imposta specifici principi di comportamento, regole e procedure che disciplinano lo svolgimento delle proprie attività.

Nel redigere il suddetto codice Quick Load S.r.l. ha tenuto altresì conto dell'attività di prevenzione e contrasto degli illeciti a cui ogni società italiana è tenuta in virtù della disciplina di cui al D.lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Obiettivi del codice e guida per i comportamenti

Gli obiettivi del codice non sono solo di natura legale ed economica, ma sono dettati da un preciso impegno sociale e morale che la società ha assunto al fine di essere un esempio di condotta. I comportamenti adottati, quindi, devono essere improntati:

- Al rispetto della legalità e vigilanza affinché tutti i soggetti obbligati al rispetto di questo codice osservino le leggi e le altre norme degli ordinamenti vigenti;
- Al divieto di messa in atto di qualsiasi comportamento o atteggiamento che possa facilitare, anche indirettamente, il compimento di qualsiasi illecito o reato;
- Ad agevolare, durante il suo svolgimento, l'operatività quotidiana nel rispetto delle regole stabilito;
- Allo svolgimento delle attività operative, mantenendo la massima serietà nei comportamenti e riservatezza;
- All'armonizzazione dei propri scopi con le esigenze della collettività;

Codice etico rev0 del 09.02.2026

Destinatari del codice

Sono destinatari del Codice, quindi obbligati a osservare i principi in esso contenuti:

- gli Amministratori e tutti coloro che esercitano attività di gestione e di controllo della Società, a prescindere dalla qualifica giuridico - formale.

In funzione dei reati contro l'ambiente, la sicurezza sul luogo di lavoro e la privacy devono considerarsi impegnati al rispetto del codice anche coloro le cui responsabilità si limitano all'esecuzione di attività operative.

- tutti i dipendenti ed i collaboratori, anche occasionali, della Società.
- Sono destinatari non vincolati e quindi non sottoposti a sanzione per violazione delle disposizioni del presente Codice i fornitori, i consulenti ed i partner della società, tenendo in considerazione che il mancato rispetto dei principi contenuti in questo codice da parte di chi non è obbligato, potrebbe costituire un criterio pregiudicante l'inizio o il proseguimento di rapporti di collaborazione o di affari.

Modalità di diffusione del Codice

Tutti i Dipendenti sono informati dell'esistenza del Codice e dei suoi contenuti, attraverso un'adeguata corrispondenza e affissione in luoghi accessibili a tutti.

Le disposizioni del Codice si trovano sul sito internet della Società.

Ogni Dipendente o Collaboratore ha l'obbligo di:

- astenersi dal tenere comportamenti contrari alle disposizioni del Codice;
- collaborare alla verifica delle violazioni;
- segnalare al proprio responsabile qualsiasi notizia relativa alle violazioni del Codice;

Inoltre, ciascun Dipendente o Collaboratore dovrà, nei confronti dei Terzi che entrano in rapporto con Quick Load:

- fornire informazioni adeguate circa le disposizioni del presente Codice;
- esigere il rispetto delle disposizioni del Codice e richiedere che tali disposizioni siano fatte osservare anche dai propri aventi causa e contraenti;
- adottare le iniziative previste nel caso di mancato adempimento, da parte di Terzi, dell'obbligo di conformarsi alle disposizioni contenute nel Codice.

Codice etico rev0 del 09.02.2026

Valori rilevanti per società

Per il raggiungimento dei propri obiettivi Quick Load si ispira ai seguenti Valori:

Legalità: rispetto di tutte le disposizioni di legge e regolamentari vigenti in Italia e nei Paesi nei quali opera;

Integrità: intesa quale correttezza, onestà, lealtà e buona fede nei rapporti interni ed esterni. Rifiuto di comportamenti illegittimi, o comunque scorretti, e di qualunque forma di corruzione al fine di raggiungere obiettivi personali o di business;

Eguaglianza: eguale dignità e imparzialità di trattamento di tutti i soggetti coinvolti nelle attività, non essendo ammessa alcuna forma di discriminazione;

Valorizzazione delle Persone: attraverso, tra l'altro, la garanzia di pari opportunità di crescita professionale, garantendo che i criteri utilizzati nell'assunzione, nell'accesso alla formazione, nella progressione di carriera del personale, siano basati esclusivamente su parametri di merito e di competenza e comunque legati alle prestazioni lavorative e a criteri d'imparzialità;

Salute e sicurezza: rispetto dell'integrità fisica, dei diritti e della dignità dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

Trasparenza: impegno a gestire i rapporti con l'esterno attenendosi a comportamenti corretti e garantendo elevati standard qualitativi;

Professionalità: anche attraverso l'impegno a garantire la disponibilità delle risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi posti al fine di migliorare la competitività, le esperienze e le capacità possedute;

Concorrenza: rispetto delle norme e dei principi posti a tutela della concorrenza e promozione di una leale competizione sul mercato e per il mercato;

Riservatezza: tutela della riservatezza e confidenzialità delle informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa;

Crescita sostenibile: impegno a mantenere un giusto equilibrio tra la crescita economica e lo sviluppo dimensionale della Società;

Tutela dell'ambiente e rispetto delle Comunità in cui si opera;

Reciprocità: ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte e delle parti interessate, nel rispetto del ruolo e delle specificità di ciascuno; l'Azienda chiede che ciascuno dei Destinatari e delle altre parti interessate agiscano secondo principi e regole ispirate a un'analogia idea di condotta etica. Per i Destinatari l'osservanza del Codice Etico costituisce

Codice etico rev0 del 09.02.2026

presupposto essenziale per instaurare e/o proseguire rapporto commerciali, professionali e/o di collaborazione con l'Azienda.

Responsabilità per la sicurezza e salute dei propri collaboratori

La Società, nel perseguimento della sua missione e nello svolgimento della sua attività, assume le proprie responsabilità nei confronti della sicurezza e salute dei propri collaboratori, rispettando senza deroghe tutte le normative vigenti ed attivando tutte quelle azioni necessarie per ridurre i rischi per la salute e la sicurezza di tutti coloro che sono coinvolti nelle attività d'impresa. A tale scopo devono essere gestite correttamente tutte le attività e le registrazioni connesse:

- All'utilizzazione dei DPI individuali;
- Al rispetto delle procedure e prassi operative per la Sicurezza e Salute sul lavoro
- Al puntuale e sistematico controllo dello stato di salute mediante le visite pianificate in accordo al protocollo sanitario

Responsabilità nella gestione delle comunicazioni e trattamento dati personali

La Società è amministrata e gestita secondo i principi di trasparenza e correttezza, assolvendo a tutti gli obblighi di comunicazione che la legge prescrive, sia nei confronti delle Autorità Pubbliche di Vigilanza, che di qualsiasi altro destinatario.

Le comunicazioni sociali devono essere chiare, veritieri, corrette e trasparenti. Tutte le comunicazioni sociali, previste dalla legge, devono essere redatte in conformità con i principi, i criteri e le regole stabilite dal Codice Civile e dai principi contabili, nel rispetto delle norme fiscali e di tutte le altre norme dell'ordinamento giuridico. Sono comunicazioni sociali: i bilanci d'esercizio, i prospetti informativi e tutte le altre relazione o comunicazioni sociale sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria previsti dalla legge o richiesti dai Portatori di Interessi. Nessuno, nel redigere le comunicazioni sociali o la documentazione (fatture, contratti, note spese, bolle, ordini di acquisto, ecc.) su cui esse si fondano, deve mai attestare il falso od omettere informazioni.

La Società assicura la riservatezza delle informazioni inerenti ai soggetti con i quali è in contatto. Pertanto, gli Amministratori, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti ed i Partners della Società, anche dopo la cessazione del loro rapporto con essa, non devono diffondere, né fare uso non autorizzato delle informazioni acquisite. Le informazioni riguardanti i soggetti, sia che si tratti di persona fisica, persona giuridica, ente o associazione, devono essere usate solamente per scopi istituzionali e comunque in modo da non arrecare all'interessato un danno economico o morale. Tali informazioni possono essere trattate solo secondo i

Codice etico rev0 del 09.02.2026

principi, i criteri, gli obblighi prescritti dalle istruzioni operative o dagli ordini di servizio della Società e comunque nel rispetto della legislazione sulla privacy.

Codice etico rev0 del 09.02.2026

Utilizzo corretto dei sistemi informatici e di comunicazione

Questi sistemi sono destinati a essere utilizzati per scopi aziendali. Tuttavia, la Società si rende conto dell'esigenza di un utilizzo limitato e occasionale per scopi personali dei sistemi di comunicazione, quali posta elettronica, Internet e telefono. Si richiede comunque il buon senso:

- Non inoltrare comunicazioni interne o materiali riservati all'esterno dell'azienda, a meno che non vi sia l'autorizzazione a farlo;
- Rispettare le leggi sulla proprietà intellettuale. Il download, la duplicazione o la ridistribuzione di materiale coperto da copyright, inclusi musica, film, immagini o software, possono violare le leggi o i regolamenti vigenti in molti paesi e possono portare ad azioni disciplinari o legali.
- Mantenere segreti l'ID utente, le password e i dispositivi di autenticazione;
- Prestare attenzione quando si aprono file allegati ai messaggi di posta elettronica, specialmente quelli non attinenti a questioni di lavoro o che non provengono da una fonte nota;
- Non compromettere intenzionalmente o manomettere i controlli di sicurezza di La Società; Evitare di fare affermazioni superficiali, esagerate o inesatte che potrebbero essere fraintese o utilizzate contro la Società in un procedimento giudiziario;
- Evitare di inviare, scaricare o accedere a contenuti o informazioni inopportune che potrebbero risultare offensive, ingiuriose o moleste per altre persone, ad esempio messaggi sessualmente esplicativi, barzellette di dubbio gusto o denigrazioni a sfondo etnico o razzista.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro con la Società è necessario interrompere la fruizione di tutti i beni aziendali in possesso e restituirli.

I beni della Società comprendono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Sistemi informatici, apparecchiature e tecnologie (inclusi laptop, tablet e dispositivi mobili);
- Telefoni;
- Beni di proprietà intellettuale, ad esempio codice software, licenze, idee, concezioni, contenuti e invenzioni;
- Elenchi e informazioni su clienti, fornitori, incluse le informazioni sulla ricerca di clienti o sul trading;
- Forniture per ufficio;
- Il nome Quick Load S.r.l. e i suoi vari marchi e loghi.

Codice etico rev0 del 09.02.2026

Responsabilità per la tutela dell'Ambiente

Le attività produttive dell'impresa sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale.

L'Impresa si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri Collaboratori esterni una cultura della tutela ambientale e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti gli interlocutori.

A tale scopo devono essere gestite correttamente tutte le attività come, a titolo di esempio:

- Produzione e smaltimento rifiuti (operare conformemente alle regole di differenziazione, caratterizzazione, smaltimento e registrazione dei conferimenti);
- Emissioni in atmosfera (operare conformemente alla gestione degli impianti che producono emissioni in accordo con le specifiche di uso, controllo e registrazione delle analisi delle emissioni stesse);
- Emissioni di rumore o qualunque altra emissione che possa disturbare o molestare il contesto ambientale;
- Gestione dell'energia (operare per una gestione degli impianti di climatizzazione che ottimizzi l'utilizzazione di energie non rinnovabili).

Codice etico rev0 del 09.02.2026

Discriminazione

La Società non tollera alcuna forma di discriminazione connessa a sesso, razza, età, religione, politica o appartenenza sindacale; nonché azioni che possano generare menomazioni fisiche o psichiche, isolamento, sfruttamento o molestie per motivi personali o di lavoro, ecc. da parte di qualunque dipendente o collaboratore verso un altro dipendente o collaboratore.

La Società è determinata ad assicurare che i dipendenti lavorino in un ambiente sicuro e in un'atmosfera improntata al rispetto della persona, dove si annette grande importanza a valori quali l'egualanza, l'equità, il rispetto, la cortesia e la dignità.

In caso di violazioni di questa politica aziendale, La Società adotterà prontamente opportune azioni, suscettibili di tradursi in misure disciplinari, che in casi estremi potranno includere anche il licenziamento. Qualsiasi forma di discriminazione o molestia sulla base di razza, colore della pelle, convinzioni religiose, età, sesso/genere (incluso lo stato di gravidanza), stato civile, orientamento sessuale, identità o espressione del genere, nazionalità, status di cittadinanza, invalidità, status di reduce di guerra o qualsiasi altra categoria tutelata da leggi statali, provinciali o locali applicabili, costituisce una violazione di questa politica e potrà essere oggetto di provvedimenti disciplinari.

Inoltre, al fine di creare un clima di rispetto e professionalità nell'ambiente di lavoro, sono anche proibiti quei comportamenti che, pur non costituendo una violazione della legge e dei regolamenti, sono inopportuni nell'ambiente di lavoro.

Benché non sia facile dare una definizione di molestie, esse comprendono comportamenti verbali, visivi o fisici che:

- Hanno lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo oppure interferire irragionevolmente con le prestazioni lavorative di un individuo;
- Denigrazioni, commenti sprezzanti, barzellette oscene, insulti, linguaggio volgare, epiteti e battute sarcastiche pesanti.
- Esposizione di manifesti, simboli, vignette, disegni, immagini del computer o messaggi di posta elettronica offensivi.
- Minacce o intimidazione fisica nei confronti di un'altra persona.

Le molestie sessuali comprendono comportamenti di natura sessuale quando:

Il rapporto di lavoro di una persona viene subordinato al sottostare a tale condotta, esplicitamente o implicitamente.

Codice etico rev0 del 09.02.2026

Decisioni in merito al rapporto di lavoro o alla promozione di una persona vengono basate sul fatto che questa accetti o rifiuti di sottostare a tale condotta.

Tali comportamenti hanno lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo oppure di interferire irragionevolmente con le prestazioni lavorative di una persona. Le molestie sessuali possono includere tutti gli esempi di molestie descritti in precedenza.

Altri esempi di comportamenti che possono essere considerati molestie sessuali:

- Proposte, richieste o avance non gradite di natura sessuale;
- Contatti fisici indesiderati;
- Commenti inopportuni sul corpo o l'aspetto esteriore di una persona, gesti o commenti osceni oppure corteggiamenti verbali o fisici;
- Gesti, linguaggi o commenti volgari od osceni.

Codice etico rev0 del 09.02.2026

Politica nei confronti del personale

La Società agisce secondo propri principi e promuove i propri valori anche al suo interno nei confronti dei collaboratori.

Pertanto, essa s'impegna affinché al suo interno si crei un ambiente di lavoro sereno, in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori etici condivisi.

La Società, per mezzo del Responsabile Incaricato, vigila affinché i propri dipendenti e collaboratori si comportino e siano trattati con dignità e rispetto in accordo a quanto previsto dalle leggi del nostro ordinamento

La Società è contraria al "lavoro nero" per cui ogni rapporto di lavoro o di collaborazione deve essere instaurato nel rispetto delle normative cogenti. Tutti i dipendenti e collaboratori sono informati dei diritti, dei doveri e degli obblighi che scaturiscono dalla stipula del contratto in armonia alle prescrizioni del Diritto del Lavoro ed a quanto espresso in questo codice.

La Società valorizza la professionalità dei propri dipendenti e collaboratori, sostenendone la formazione al fine di sviluppare le specifiche competenze.

Quick Load S.r.l. recluta e promuove le persone in base alla loro idoneità per la posizione e al contributo che potranno dare in futuro; riconoscendo altresì il valore che le persone possono rappresentare per l'azienda.

La Società non tollera alcun tipo di discriminazione in fase di assunzione, di talché vengono prese in considerazione tutte le candidature in linea con il profilo ricercato senza alcuna distinzione.

La Società adotta le misure necessarie per trarre beneficio da un'efficace ed efficiente condivisione delle conoscenze all'interno e tra gruppi di lavoro, incoraggia le persone a migliorarsi costantemente e a sviluppare ulteriormente le proprie competenze.

Il processo di gestione della performance incoraggia feedback tempestivi e basati sui fatti e promuove opportunità regolari per discutere di sviluppo.

Codice etico rev0 del 09.02.2026

Lavoro forzato e minorile

Quick Load S.r.l. è contro tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio. L'azienda non accetta il coinvolgimento di bambini nelle sue attività, tranne in circostanze consentite dalla legge e che tutelino il loro benessere.

Libertà di affiliazione

Quick Load S.r.l. rispetta il diritto dei dipendenti a far parte di qualunque associazione di lavoratori legalmente riconosciuta ed osserva tutte le normative in materia di rappresentanza degli stessi.

Dovunque ci sia un organo di rappresentanza, la Società si impegna a mantenere un dialogo aperto e un rapporto basato sulla fiducia reciproca. Ove possibile Quick Load S.r.l. si sforza di rivolgersi in modo proattivo agli organi di rappresentanza dei lavoratori in progetti concreti che riguardano i loro interessi.

Rapporti con le autorità pubbliche e giudiziarie

La Società agisce nel rispetto della legge e favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della Giustizia. Essa esige che tutti i dipendenti e collaboratori prestino la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di ispettori incaricati da Istituti di Previdenza e Assistenza, ASL o altre Autorità Pubbliche di Vigilanza e Amministrazione.

In previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di un'ispezione da parte della P.A., nessuno deve distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi documento, né mentire o rilasciare false dichiarazioni alle Autorità competenti. Nessuno deve tentare di persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle Autorità competenti.

Nessuno può intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, denaro, o altri vantaggi a chi effettua gli accertamenti e le ispezioni, ovvero alle Autorità competenti.

Chiunque fosse oggetto di indagine, ispezione o ricevesse notifiche per mandati di comparizione o altri provvedimenti giudiziari (per fatti connessi al rapporto di lavoro o anche a titolo personale), deve informare la Direzione.

Codice etico rev0 del 09.02.2026

Conflitto di interessi

Nell'espletamento delle proprie funzioni, i componenti del Consiglio di Amministrazione, i Dipendenti e i Collaboratori della Società, dovranno astenersi dallo svolgere attività che non siano poste in essere nell'interesse della stessa.

I componenti del Consiglio di Amministrazione, i Dipendenti e i Collaboratori devono evitare, anche fuori dall'orario e dalla sede di lavoro, tutte quelle attività che siano in conflitto di interessi con L'Azienda o che possano interferire con la loro capacità di assumere decisioni nell'esclusivo interesse di Quick Load e per le quali esistano evidenti ragioni di opportunità.

Nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto di interessi, gli stessi devono comunicarlo tempestivamente ai loro Responsabili, ovvero al Consiglio di Amministrazione, e astenersi da ogni attività connessa alla situazione fonte del conflitto.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono conflitto di interessi:

la cointeresenza, palese od occulta, del dipendente o di suoi familiari in attività di fornitori, clienti, concorrenti;

la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi personali contrastanti con quelli dell'azienda;

l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi dell'azienda;

lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera e prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'azienda;

la conclusione, il perfezionamento o l'avvio di trattative e/o contratti riferibili all'Azienda, che abbiano come controparte familiari o soci del dipendente, ovvero persone giuridiche di cui egli sia titolare o a cui egli sia comunque interessato.

Corruzione

La Società, per rispettare il principio di correttezza e trasparenza e per trarre il maggior vantaggio possibile dalle sue attività, vigila affinché i propri Dipendenti, Amministratori, Rappresentanti e Collaboratori non siano soggetti passivi o attivi di corruzione. Pertanto, i soggetti menzionati non devono violare gli obblighi e i doveri inerenti il loro ufficio per ricevere (o perché hanno già ricevuto) promesse di denaro, di utilità e altri vantaggi. La Società, inoltre, vieta ai suddetti soggetti, anche prescindendo dalla violazione dei propri doveri, di ricevere qualsiasi utilità o vantaggio e anche solamente di accettarne la promessa. Nello svolgimento di trattative, i rappresentanti della Società non solo devono perseguire il miglior vantaggio, dimenticando il proprio interesse personale, ma non devono accettare alcuna promessa di vantaggi personali (denaro, beni, servizi, impiego futuro, altri vantaggi), né devono farsi influenzare da tali promesse nelle loro scelte. E' fatto divieto assoluto di concordare modalità di incasso e pagamento per contanti.

Codice etico rev0 del 09.02.2026

Rapporto con il Cliente

Quick Load si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri Clienti.

Lo stile di comportamento nei confronti dei Clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto di leale collaborazione. I rapporti con i Clienti devono essere basati sui seguenti principi:

individuazione delle esigenze e delle aspettative;

trasparenza e correttezza per evidenziare il valore dei servizi che vengono offerti;

mantenimento di elevati standard di qualità dei servizi offerti;

tempestivo riscontro ai reclami e ai suggerimenti dei Clienti e delle associazioni a loro tutela così come, in generale, di tutte le parti interessate;

La comunicazione con Clienti deve essere improntata con:

chiarezza;

semplicità;

completezza;

trasparenza;

evitando informative ingannevoli o inappropriate in merito al contenuto e allo strumento di comunicazione.

Rapporto con il Fornitore

Quick Load S.r.l. considera i propri Fornitori come veri e propri partner con i quali condividere e soddisfare esigenze e aspettative proprie e dei propri clienti.

La concreta e duratura collaborazione con i Fornitori assicura rapporti commerciali affidabili caratterizzati da costante reciprocità d'intenti.

Contemporaneamente, al fine di mantenere alto il livello di competitività, Quick Load S.r.l. è costantemente impegnata nella ricerca e selezione di nuovi fornitori che possano concorrere alla crescita della Società. La selezione e scelta dei Fornitori avviene attraverso una scrupolosa valutazione di competenze, al fine di accertare l'effettiva qualità e affidabilità del bene o del prodotto offerto dallo stesso.

Quick Load S.r.l. si impegna ad informare e sensibilizzare i propri Fornitori sul contenuto del presente Codice e sulla osservanza dei medesimi principi e valori.

Codice etico rev0 del 09.02.2026

Procedure di attuazione

I destinatari del presente codice sono tenuti a svolgere la loro attività nel rispetto di tutte le regole e specifiche operative stabilite dalla Direzione che formano parte integrante del Sistema di Gestione. Ai fini di una corretta interpretazione e applicazione di questo Codice Etico e Guida dei Comportamenti, dello svolgimento delle relative procedure operative e disciplinari, la Direzione, nella persona di Davide Valentini, assolve ai compiti di vigilanza sull'osservanza, funzionamento e aggiornamento del Sistema di gestione della Società.

Tutti i dipendenti e collaboratori della Società che venissero a conoscenza di trasgressioni di questo Codice o delle leggi, hanno l'obbligo di informarne tempestivamente la Direzione. Ogni trasgressore delle singole regole di condotta prescritte da questo Codice è punibile con sanzioni disciplinari, che possono comportare anche la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato o del contratto di collaborazione. Le sanzioni saranno applicate nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, delle procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e dal sistema sanzionatorio adottato.

Per Quick Load S.r.l.

Davide Valentini

Cordiali Saluti

Quick Load S.r.l.

Davide Valentini

