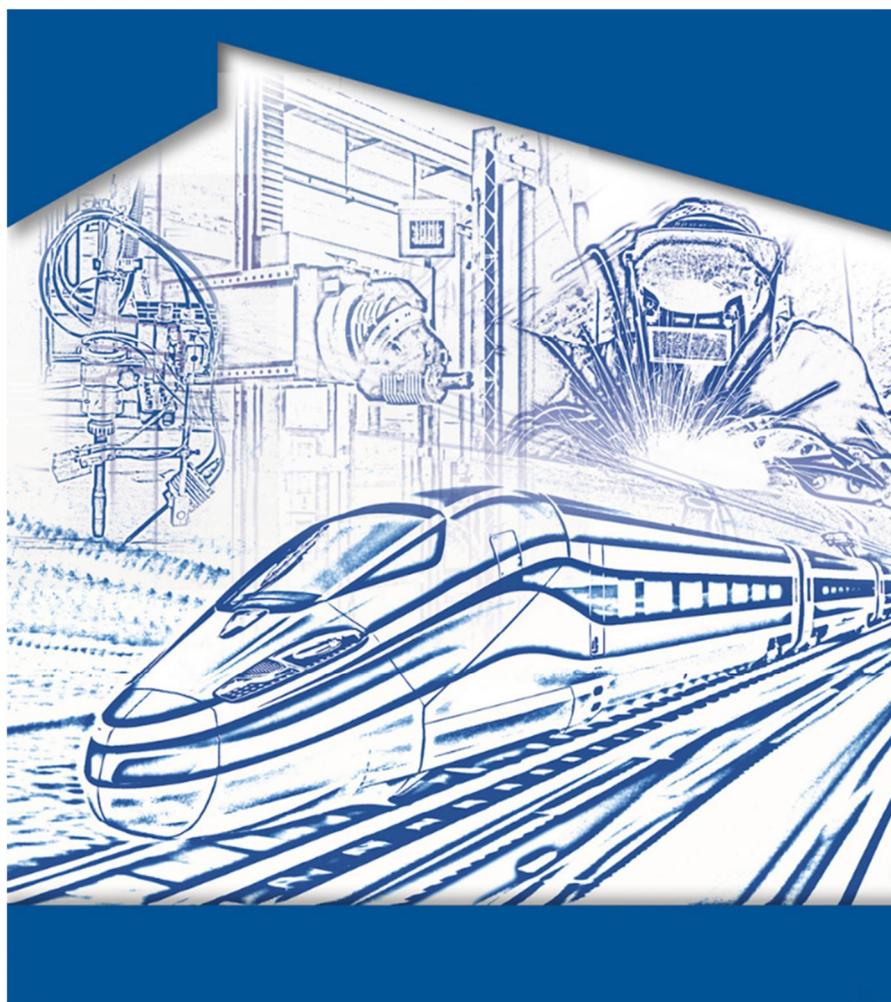




CODICE ETICO

allegato al Modello Organizzativo D. Lgs. 231/01



Rev.	Data	Descrizione	Redazione	Controllo	Approvazione
n.0	02.02.23	Codice Etico	Stefania Giuliato	Ergon Group	CDA



Sommario

1	AMBITO DI APPLICABILITA'	3
2	INTEGRITA' SUL LUOGO DI LAVORO	3
2.1	COLTIVARE IL RISPETTO NEL LUOGO DI LAVORO	3
2.2	IMPEGNO PER UNA CORRETTA GESTIONE DEL LAVORO	4
2.3	ASSICURARE SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	5
2.4	SALVAGUARDARE LA PRIVACY DEI DIPENDENTI	7
3	ESSERE PARTNER DI BUSINESS	7
3.1	ASSICURIAMO LA QUALITÀ DEL PRODOTTO	7
3.2	MANTENIAMO LE PROMESSE AI PARTNER DI BUSINESS	8
3.3	SALVAGUARDIAMO LE INFORMAZIONI DEI NOSTRI PARTNER DI BUSINESS	9
4	AGIRE RESPONSABILMENTE USANDO LE RISORSE AZIENDALI IN MANIERA APPROPRIATA	9
4.1	AGIRE RESPONSABILMENTE METTENDO AL PRIMO POSTO GLI INTERESSI DELL'AZIENDA	9
4.2	AGIRE RESPONSABILMENTE USANDO LE RISORSE AZIENDALI IN MANIERA APPROPRIATA	12
4.3	AGIRE RESPONSABILMENTE USANDO LE INFORMAZIONI DELL'AZIENDA IN MODO APPROPRIATO	14
4.4	AGIRE RESPONSABILMENTE TENENDO ACCURATA DOCUMENTAZIONE FINANZIARIA E DI BUSINESS	15
5	AGIRE RESPONSABILMENTE VERSO GLI ALTRI	16
5.1	RISPETTARE L'AMBIENTE	16
5.2	RISPETTARE LE ALTRE PERSONE E IL GOVERNO	17
5.3	RISPETTARE LEGGI E NORMATIVE	19
6	VALENZA DEL CODICE NEI CONFRONTI DI TERZI	20
7	SEGNALAZIONI	21



1 AMBITO DI APPLICABILITA'

Il presente Codice Etico, deve intendersi come parte integrante del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo adottato dalla società ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Il succitato Codice Etico è il documento di riferimento che rappresenta la Carta dei diritti e dei doveri morali che in Carpenteria Metallica GT definisce le responsabilità etico-sociali e i principi cui devono attenersi tutti i partecipanti all'attività lavorativa. Detto Codice si riferisce e integra quanto definito nel Regolamento Aziendale, dal CCNL METALMECCANICO INDUSTRIA e dalla legislazione corrente. I destinatari di tale Codice sono tutti i lavoratori di Carpenteria Metallica GT a prescindere dalla tipologia contrattuale: pertanto esso si riferisce indistintamente ai lavoratori subordinati e ai lavoratori somministrati (dipendenti delle A.P.L.) e/o collaboratori. Ugualmente, l'applicabilità del Codice prescinde dalla durata temporale della prestazione lavorativa e/o collaborazione: pertanto, il suo rispetto è imposto anche per rapporti lavorativi di un giorno o frazione di esso e ai rapporti lavorativi meramente occasionali. Da ultimo, il presente Codice si intende applicato anche a quei rapporti, che lavorativi non sono (a titolo di esempio, tirocini e/o stages), che pur non prefigurandosi come rapporti di lavoro, implicano tuttavia lo svolgimento di attività di addestramento e/o formative all'interno dei locali di Carpenteria Metallica GT. Il Codice Etico non ha limiti temporali di validità, ma potrà essere modificato, qualora se ne individuasse la necessità, a seguito di modifiche organizzative e/o produttive imputabili all'azienda o a normative imposte dal CCNL e dalla legislazione di riferimento. L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di un lavoratore di Carpenteria Metallica GT ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del codice civile. La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro/collaborazione o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

2 INTEGRITA' SUL LUOGO DI LAVORO

2.1 COLTIVARE IL RISPETTO NEL LUOGO DI LAVORO

L'Azienda si impegna a garantire pari opportunità di lavoro e a dare ai soggetti qualificati l'opportunità di esprimere il loro pieno potenziale e di contribuire al successo dell'Azienda.

Tutte le attività in Carpenteria Metallica G.T. s.r.l. devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascun destinatario deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio della Società. I rapporti tra i destinatari, a tutti



i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Ciò significa che le decisioni legate al rapporto di lavoro (assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione) devono essere basate su merito, qualifiche e performance senza considerare caratteristiche non professionali quali razza, genere, età, nazionalità, religione, stato civile, cittadinanza, disabilità, opinioni politiche, orientamento sessuale o altri elementi legalmente protetti.

Carpenteria Metallica GT si impegna a fornire un ambiente lavorativo libero da molestie fisiche, verbali o sessuali, dove tutti i dipendenti siano rispettati e abbiano la possibilità di esprimere il loro potenziale e contribuire al successo dell'Azienda.

I lavoratori non devono agire in modo da causare molestie o da far sentire i colleghi a disagio nell'ambiente lavorativo.

2.2 IMPEGNO PER UNA CORRETTA GESTIONE DEL LAVORO

L'impegno di Carpenteria Metallica GT verso una corretta gestione del lavoro di traduce in:

- 1) Corretta remunerazione
- 2) Divieto di lavoro minorile o forzato
- 3) Diritto alla libertà di associazione

La nostra Policy di remunerazione è costruita per attrarre, sviluppare, premiare e trattenere talenti altamente competenti.

I nostri stipendi sono posti competitivamente rispetto ai livelli dei mercati locali per posizioni lavorative comparabili, e nel rispetto della legislazione vigente, relativamente anche al salario minimo, lavoro straordinario e regolazione del tempo di lavoro massimo.

Retribuiamo le persone sulla base della loro performance e ci dedichiamo allo sviluppo del talento e alla sua progressione dall'interno, offrendo ai nostri dipendenti la possibilità di sviluppare il loro potenziale migliorando le loro competenze e capacità, facendo esperienza in diversi ruoli e avanzando all'interno dell'Azienda, in maniera coerente con le necessità di business. Qualora non ci siano validi candidati interni per una posizione vacante, cerchiamo talenti all'esterno in linea con la nostra Policy di assunzione.

Vietiamo l'utilizzo di lavoro minorile o di qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato. Trattamenti inaccettabili dei lavoratori non saranno tollerati in alcuna delle nostre sedi o operazioni globali. Rispettiamo tutte le legislazioni vigenti relative all'età minima per l'impiego.



Rispettiamo il diritto dei dipendenti a scegliere se iscriversi o no ad una organizzazione sindacale o di avere una riconosciuta rappresentanza lavorativa nel rispetto della normativa locale.

Rispettiamo le normative internazionali sui diritti umani e le normative nazionali sul lavoro.

Rispetta quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL in materia di orario di lavoro. Il lavoro straordinario è giustificato da esigenze imprescindibili ed indifferibili dell'azienda (es. commesse urgenti) e comunque svolto dai lavoratori in modo volontario e non a seguito di obbligo, coercizione o minaccia.

Ci aspettiamo inoltre che i nostri fornitori e partner in affari seguano tali principi. Chiunque sospetti violazioni dei diritti umani all'interno delle nostre operazioni o catena di fornitori ha la responsabilità di riportare la cosa alla Direzione Aziendale, all'Ufficio H.R. o all'ODV (Organo di Vigilanza).

2.3 ASSICURARE SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Abbiamo tutti la responsabilità individuale di mettere la sicurezza al primo posto. La nostra Azienda si impegna a fornire un ambiente lavorativo salutare e sicuro e ad osservare tutte le leggi e normative vigenti in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Ciascun dipendente ha la responsabilità individuale di contribuire a creare e mantenere un ambiente lavorativo salutare e sicuro e deve osservare tutte le procedure in tema di salute e sicurezza e prendere tutte le necessarie precauzioni per proteggere sé stesso, i colleghi, i visitatori, i clienti e le persone che lavorino nei siti del Gruppo. Inoltre, quando i lavoratori guidano gli automezzi per motivi di lavoro, le cinture di sicurezza devono essere allacciate e l'uso di apparecchi di telecomunicazione, quali telefoni cellulari, deve essere evitato.

A prescindere dall'importanza delle attività lavorative, non possono esserci giustificazioni all'inosservanza delle norme di sicurezza.

Incidenti, prassi o condizioni di lavoro non sicure devono essere riportate immediatamente, con l'obiettivo di migliorare continuamente la nostra performance in questa area.

Carpenteria Metallica GT dispone di un Sistema di gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro implementato secondo le Linee UNI INAIL 2001, che testimonia l'impegno di promuovere un sicuro e salutare ambiente di lavoro.

Le persone sono la nostra risorsa più preziosa e ci impegniamo a salvaguardare la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti, visitatori, clienti e comunità. Le nostre Policy e procedure di salute e sicurezza sono progettate per permettere ai dipendenti di lavorare in sicurezza dovunque si trovino, in ufficio, in fabbrica, o perfino in auto mentre viaggiano per lavoro.



Non bisogna lavorare sotto l'effetto di alcool o droghe.

Lavorare sotto l'effetto di alcool, droghe illegali o qualsiasi sostanza può impedire di svolgere il proprio lavoro in sicurezza e con efficacia, e inoltre verrebbe messa inaccettabilmente a rischio la sicurezza propria e quella degli altri. Pertanto è vietato:

- Lavorare sotto l'influenza di alcool, droghe illegali o sostanze controllate. Se un dipendente è evidentemente sotto l'influenza di tali sostanze mentre si trova al lavoro, l'episodio verrà gestito secondo quanto previsto da leggi e normative sul lavoro.
- Guidare automezzi per motivi di lavoro sotto l'influenza di alcool, droghe illegali o sostanze controllate.
- Lavorare sotto l'influenza di sostanze legalmente prescritte o ottenute in mercati non regolamentati che possano avere effetti negativi sulla capacità di svolgere il proprio lavoro. Qualora un/a dipendente fosse preoccupato/a, degli effetti che un trattamento medico possa avere sulla capacità di svolgere il proprio lavoro, potrà volontariamente rivelare la situazione al Medico Aziendale o all'Ufficio Health and Safety.
- Possedere droghe illegali o sostanze psicotiche di cui non si ha autorizzazione legale al possesso durante l'orario di lavoro o nelle proprietà dell'Azienda.
- Svolgere attività di vendita e distribuzione di droghe illegali o sostanze psicotiche durante l'orario di lavoro o nelle proprietà dell'Azienda.

Non commettiamo né tolleriamo alcuna forma di violenza.

Carpenteria Metallica GT si impegna a mantenere un ambiente lavorativo che rispetti la dignità, salute e sicurezza di tutti i dipendenti, contribuisca ad una buona performance professionale e sia libero da qualsiasi tipo di violenza sul luogo di lavoro. L'Azienda non tollera dimostrazioni di comportamento violento sul luogo di lavoro, o qualsiasi comportamento che porti un dipendente a sentirsi minacciato o a rischio, inclusi attacchi verbali. La nostra Azienda vieta inoltre il possesso di armi sul luogo di lavoro. La nostra politica di Tolleranza Zero per la violenza sul luogo di lavoro si applica al comportamento sia negli spazi aziendali sia in attività professionali svolte in qualsiasi luogo del mondo fuori dagli spazi aziendali.

Se sei a conoscenza o sospetti di un evento o minacce riguardanti violenza sul luogo di lavoro, o se ritieni che qualcuno si trovi in immediato pericolo, contatta la Direzione Aziendale o le autorità locali. Chiunque agisca in violazione delle disposizioni sopra riportate potrà essere soggetto ad azione disciplinare.



2.4 SALVAGUARDARE LA PRIVACY DEI DIPENDENTI

Carpenteria Metallica GT ritiene di fondamentale importanza mantenere le informazioni personali dei dipendenti riservate e protette. Il lavoratore che ha accesso a informazioni personali, è tenuto a mantenerle riservate e protette.

Chiunque abbia accesso a dati personali identificabili riguardanti i nostri dipendenti deve gestire tali dati responsabilmente ed osservare tutte le Policy e leggi in vigore relative a raccolta, uso e divulgazione di dati personali.

È dovere di ciascun lavoratore:

- Raccogliere e consultare informazioni personali solo per legittimi obiettivi di conoscenza legati all'attività di Carpenteria Metallica GT
- Seguire le regole e norme aziendali durante la gestione di informazioni personali
- Trasmettere informazioni personali solo a soggetti autorizzati che abbiano l'obbligo di proteggerne la riservatezza
- Osservare la regola "Clean Desk" ("Scrivania pulita") secondo cui i documenti contenenti dati personali dei dipendenti devono essere conservati in luoghi appropriati e non devono essere lasciati incustoditi sulla scrivania.

Carpenteria Metallica GT si impegna a promuovere un clima di mutua fiducia e rispetto, quindi dobbiamo gestire e utilizzare in maniera appropriata le informazioni personali che ci vengono affidate dai nostri dipendenti, così come quelle di potenziali ed ex dipendenti.

Se ritieni che le informazioni personali di un qualsiasi dipendente siano state divulgate o utilizzate inappropriatamente, sei invitato/a a contattare l'Ufficio H.R.

QUALI INFORMAZIONI PERSONALI DEI DIPENDENTI CARPENTERIA METALLICA GT PROTEGGE?

Esempi di informazioni personali che sono protette includono indirizzi di residenza e numeri di telefono non lavorativi, codici personali assegnati dallo stato, informazioni salariali e retributive, dati sulla performance lavorativa e informazioni relative a conti bancari, benefit, assenze e storia medica.

3 ESSERE PARTNER DI BUSINESS

3.1 ASSICURIAMO LA QUALITÀ DEL PRODOTTO

"Qualità" è uno dei valori di Carpenteria Metallica GT che si applica a tutti gli aspetti del business, ed è un elemento essenziale dei nostri prodotti.

"Qualità significa fare le cose bene quando nessuno sta guardando." - Henry Ford, imprenditore.



La strategia aziendale è improntata verso il mantenimento di elevati standard qualitativi che vengono garantiti lungo tutto il processo di lavorazione. La qualità garantita da Carpenteria Metallica G.T. è parte della tradizione ed è perseguita in tutti i rami aziendali per trasferirsi con continuità sul prodotto, sul servizio, sull'assistenza tecnica e sul rispetto dei tempi di consegna.

Osserviamo tutti i requisiti legislativi e normativi vigenti in tema di sicurezza e qualità del prodotto. Tutti i dipendenti coinvolti a qualsiasi livello nello sviluppo e nella gestione sono tenuti a conoscere gli standard di sicurezza, qualità, procedure applicabili e ad osservare i nostri standard definiti relativi a pratiche produttive e protocolli di controllo, al fine di assicurare che i nostri manufatti siano sicuri per gli utilizzatori e per l'ambiente quando utilizzati in modo appropriato.

L'Azienda non applica nessuna tolleranza nei confronti di qualsiasi mancanza nell'osservanza delle regole e specialmente con riguardo alla sicurezza e qualità dei manufatti. Per questa ragione qualsiasi osservazione, riscontro o richiesta di assistenza relativi a queste aree devono essere sollevati prontamente presso l'Ufficio Gestione Qualità.

Ci impegniamo ad ottenere e fornire accurate informazioni relativamente alle origini delle nostre materie prime e semilavorati e alla loro conformità alle relative normative vigenti. Nello specifico, tutti i nostri documenti doganali, fatture ed etichette riportano accuratamente informazioni riguardanti le origini dei nostri manufatti e la loro composizione, a seconda dei casi.

3.2 MANTENIAMO LE PROMESSE AI PARTNER DI BUSINESS

Carpenteria Metallica GT si impegna a coltivare relazioni di lungo termine con fabbricanti e fornitori, offrendo loro la possibilità di supportarci nel raggiungimento dei nostri obiettivi di crescita di lungo termine. I nostri partner manifatturieri e fornitori sono accuratamente selezionati sulla base di rigorosi criteri per assicurarci di essere accompagnati in maniera affidabile e sostenibile nel processo di produzione. Rispettiamo i termini e condizioni degli accordi con i fornitori e onoriamo i nostri impegni. Ci impegniamo inoltre per assicurare tempestività dei pagamenti e siamo attenti a proteggere le informazioni riservate e brevettate dei nostri fornitori.

I nostri clienti sono soggetti chiave per il raggiungimento dei nostri piani strategici di business. Ci impegniamo a supportare il modello di business dei nostri clienti con relazioni di lungo termine basate su fiducia e mutuo beneficio. Le relazioni con i nostri clienti sono caratterizzate da accordi commerciali trasparenti e ci dedichiamo a mantenere le nostre promesse e rispettare i termini contrattuali in maniera affidabile.



3.3 SALVAGUARDIAMO LE INFORMAZIONI DEI NOSTRI PARTNER DI BUSINESS

L'Azienda rispetta la privacy dei propri partner di business, inoltre gestiamo dati riservati responsabilmente e nell'osservanza di tutte le leggi sulla privacy in vigore. I dipendenti che gestiscono tali informazioni devono:

- Agire nell'osservanza di tutte le leggi e Policy in vigore;
- Applicare la riservatezza aziendale a tutti i documenti;
- Rispettare ogni accordo di riservatezza o relativi obblighi contrattuali;
- Rispettare tutti i diritti di proprietà intellettuali di soggetti terzi e altri diritti intangibili appartenenti ad altri.
- Non violare consapevolmente tali diritti;
- Non condividere informazioni non pubbliche dei partner di business con altri partner di business o soggetti terzi;
- Non condividere informazioni o ricerche di proprietà dei nostri partner di business con terzi non autorizzati ad accedere a tali informazioni;
- Non condividere informazioni o idee innovative sviluppate con i clienti finché l'applicazione non sia chiaramente di dominio pubblico;
- I documenti contenenti informazioni riservate dei partner di business devono essere conservate in luoghi appropriati e non devono essere lasciate incustodite sulle scrivanie.

L'Azienda, inoltre, si impegna a migliorare la cyber-sicurezza e la propria struttura informatica complessiva al fine di proteggersi da cyber-attacchi o altri rischi emergenti. Per ulteriori dettagli si rimanda al Regolamento Aziendale.

4 AGIRE RESPONSABILMENTE USANDO LE RISORSE AZIENDALI IN MANIERA APPROPRIATA

4.1 AGIRE RESPONSABILMENTE METTENDO AL PRIMO POSTO GLI INTERESSI DELL'AZIENDA

Gestire Potenziali Conflitti di Interesse

Interessi in altre Aziende, Familiari e Amici

Tutti i dipendenti devono agire sempre nel miglior interesse dell'Azienda ed evitare situazioni in cui interessi personali o finanziari possano entrare in conflitto con le loro responsabilità verso l'Azienda.

Il lavoratore è chiamato a rivelare all'Azienda potenziali conflitti di interesse.



Un conflitto di interessi si verifica quando l'interesse privato di un soggetto interferisce in qualsiasi modo – o anche sembra interferire – con la sua capacità di prendere decisioni nel miglior interesse dell'Azienda, o quando un dipendente usa la propria posizione in Carpenteria Metallica GT per guadagno personale. Conflitti di interesse apparenti o percepiti possono essere altrettanto dannosi di conflitti di interesse fattuali.

Se in un qualsiasi momento del rapporto di lavoro dovesse sorgere una situazione di potenziale conflitto di interessi il lavoratore deve immediatamente rivelarlo e l'Azienda lavorerà per trovare una soluzione appropriata tramite ri-assegnazione, ri-progettazione organizzativa o altri interventi simili. Il dipendente deve cooperare con l'Azienda ed osservare prontamente qualsiasi azione di rimedio necessaria ad eliminare il conflitto.

L'esistenza di un conflitto di interesse non è una violazione di questo Codice Etico, ma lo è non rivelare tale conflitto.

Gli accordi economici o finanziari dei dipendenti e i loro legami familiari non devono influenzare o dare l'impressione di influenzare la loro capacità di prendere decisioni nel miglior interesse dell'Azienda.

Possono emergere conflitti di interesse per un dipendente qualora lui/lei:

- Abbia uno stretto legame personale con un soggetto che sia fornitore, cliente o concorrente di Carpenteria Metallica GT, o che sia dipendente di tale Azienda;
- Abbia uno stretto legame personale con un soggetto che i) riceva qualsiasi vantaggio personale o finanziario da, ii) abbia interesse finanziario in, o iii) fornisca servizi ad un fornitore, un cliente, un concorrente o un'Azienda che miri a lavorare con Carpenteria Metallica GT;
- Abbia un ulteriore rapporto di lavoro con o svolga servizi per conto di un'Azienda o un soggetto che sia in concorrenza con Carpenteria Metallica GT o lavori con Carpenteria Metallica GT, o che possa influenzare la sua capacità di svolgere il proprio lavoro per il Gruppo;
- Abbia uno stretto legame personale con qualcuno in Carpenteria Metallica GT con cui sia in posizione di riporto gerarchico o funzionale (o di cui possa influenzare il rapporto di lavoro);
- Offra o riceva omaggi o ospitalità di rilevante valore a/dai soggetti che mirino a lavorare con l'Azienda, o che ricevano vantaggio personale da qualsiasi affare o opportunità di investimento presentata a Carpenteria Metallica GT;
- Abbia interesse finanziario in, o abbia uno stretto legame personale con qualcuno che abbia interesse finanziario in un fornitore, cliente, concorrente o un'Azienda che miri a lavorare con Carpenteria Metallica GT.

Nel caso in cui una delle situazioni sopra descritte dovesse emergere, il conflitto di interesse deve essere rivelato e verrà registrato e regolarmente monitorato.



Omaggi, Pasti e Intrattenimento

Tutti i lavoratori non devono richiedere, accettare o offrire omaggi che possano influenzare decisioni di business. È necessario usare cautela nell'offrire o accettare omaggi o forme di intrattenimento da chiunque svolga o miri a svolgere affari con l'Azienda, poiché tali omaggi potrebbero dare l'impressione di influenzare in modo inappropriato le decisioni di business o di fornire un vantaggio indebito.

I dipendenti non devono richiedere o accettare omaggi che mineranno l'integrità dei rapporti di affari. Tuttavia, posto che un dipendente usi giudizio e moderazione e che l'obiettività dei dipendenti non venga influenzata, omaggi di nominale o modesto valore e ospitalità ragionevole, utili a proseguire una relazione d'affari, possono essere accettati.

OMAGGI

In alcune circostanze può essere ammissibile scambiare appropriati e pre-autorizzati doni di lavoro che contribuiscono a costruire o mantenere una buona relazione di business, posto che gli omaggi:

- Non siano sfarzosi o stravaganti;
- Abbiano un legittimo scopo di business;
- Siano non frequenti;
- Non includano denaro contante, o un equivalente del denaro (buoni, gift card, prestiti etc);
- Rispettino la legislazione locale, in particolare in tema di anti-corruzione;
- Non siano legati a servizi personali;
- Non siano accettati in cambio di servizi, o promesse di servizi, per clienti o fornitori;
- Non facciano emergere conflitti di interesse;

L'approvazione della Direzione Aziendale è richiesta per tutti gli omaggi.

OSPITALITÀ

Pranzi/cene di lavoro possono essere offerti a e accettati da clienti, fornitori o altri soggetti esterni se sono parte integrante dell'agenda di lavoro e non sono offerti in cambio di servizi o promesse di servizi.

Biglietti per eventi di intrattenimento possono essere accettati qualora il donatore parteciperà a sua volta l'evento e sia disponibile a discutere di questioni d'affari, posto che i biglietti siano generalmente disponibili al pubblico, occasionali, non richiesti e riguardino un'occasione compatibile con le attività di business.



Biglietti per eventi straordinari (ad es. Campionati Mondiali, Olimpiadi ecc.) sono generalmente considerati eccessivi e non dovrebbero essere accettati.

L'Azienda non dà o offre omaggi o pasti a rappresentanti del governo poiché questa pratica può essere illegale.

4.2 AGIRE RESPONSABILMENTE USANDO LE RISORSE AZIENDALI IN MANIERA APPROPRIATA

Uso di Beni Aziendali

Carpenteria Metallica GT fa affidamento sui dipendenti affinché utilizzino i beni dell'Azienda sempre in maniera onesta ed efficiente. Queste risorse includono non solo le proprietà materiali ma anche i fondi, le proprietà intellettuali, le informazioni riservate, il tempo e la tecnologia dell'Azienda. I dipendenti devono sempre verificare le relative regole e standard per assicurare che i beni vengano utilizzati nella maniera appropriata.

Tutti i lavoratori sono chiamati a proteggere i beni dell'Azienda e utilizzarli nella maniera appropriata.

PROPRIETÀ MATERIALI

Le proprietà materiali dell'Azienda devono essere trattate con il massimo rispetto, protette da furto, perdita, danno e abuso e devono essere usate per legittimi scopi di business. Le proprietà materiali dell'Azienda includono fondi, strutture, equipaggiamento, attrezzature e sistemi di comunicazione.

Il furto di beni dell'Azienda – furto materiale quale rimozione non autorizzata di prodotti o equipaggiamento dell'Azienda, o furto tramite frode, appropriazione indebita o registrazione volutamente errata di tempi o spese – può causare la cessazione del rapporto di lavoro e/o il perseguimento penale.

L'uso improprio di beni dell'Azienda avviene inoltre qualora i beni siano usati in violazione di Policy dell'Azienda. L'Azienda tratta il furto sul luogo di lavoro di beni di appartenenza ad un altro dipendente nello stesso modo in cui tratta il furto di beni aziendali.

Lo smaltimento di equipaggiamenti aziendali superati o obsoleti deve rispettare le procedure di smaltimento approvate dall'Azienda.



PROPRIETÀ INTELLETTUALE

La proprietà intellettuale dell'Azienda è uno dei suoi beni di maggior valore. Essa include progetti, "know how", segreti industriali ed eventuali marchi, invenzioni, e brevetti. Questi beni immateriali danno a Carpenteria Metallica GT un vantaggio competitivo. Pertanto la riservatezza, integrità e disponibilità della proprietà intellettuale deve essere protetta in ogni momento.

Nei limiti consentiti dalla legge, la proprietà intellettuale di Carpenteria Metallica GT include anche qualsiasi lavoro creato dai dipendenti con riguardo alle loro responsabilità e/o utilizzando il tempo, le risorse o le informazioni dell'Azienda. Ad esempio, invenzioni, idee, scoperte, migliorie, processi, progetti, software o qualsiasi altro materiale creato o firmato dai dipendenti in relazione al loro lavoro per l'Azienda appartiene a Carpenteria Metallica GT.

TECNOLOGIA AZIENDALE

La tecnologia, i sistemi e applicazioni informatiche, nonché i dati contenuti in essi, dell'Azienda sono una componente chiave delle nostre operazioni di business e sono forniti per scopi di lavoro autorizzati. La tecnologia dell'Azienda deve essere salvaguardata da danni, furti, frodi e accessi non autorizzati e deve essere utilizzata in maniera sicura, etica, legale ed efficiente e le specifiche misure di sicurezza e controlli interni in vigore per i sistemi informatici devono essere osservati. In particolare:

- Non condividere la password del computer con alcuno;
- Non lasciare computer portatili o device portatili incustoditi durante i viaggi o in un luogo esposto dove possono essere rubati;
- Non scaricare software non autorizzato o senza licenza su computer dell'Azienda.

La tecnologia e i computer dell'Azienda non devono essere usati per attività illegali o non etiche quali gioco d'azzardo, pornografia o altre tematiche offensive o inappropriate. Inoltre, non usare la tecnologia dell'Azienda e i sistemi di comunicazione quali telefoni, computer, fotocopiatrici per scopi non di lavoro, salvo per limitati e occasionali usi personali.

Le linee guida dell'Azienda riguardanti l'uso appropriato di Social Media stabilisce uno standard minimo per un uso accettabile e appropriato di social network, blog e microblog, e devono essere osservate da tutti i dipendenti. In particolare:

- il logo Carpenteria Metallica GT non può essere pubblicato su un sito senza previa autorizzazione da parte della Direzione Aziendale;
- i dipendenti Carpenteria Metallica GT che utilizzano Social Network per reclutamento, operazioni di marketing o attività simili devono fare riferimento a Policy stabilite dalla funzione Risorse Umane.



- Nell'iscriversi o nel pubblicare informazioni su un Social Network, blog o microblog, i dipendenti non devono utilizzare il proprio indirizzo email aziendale a meno che sia necessario per il business o per scopi professionali;
- In nessun caso possono essere diffuse esternamente informazioni che potrebbero danneggiare la reputazione di Carpenteria Metallica GT o che potrebbero essere considerate riservate o delicate;
- Nessuna pubblicazione su Internet o comunicazione personale può, in alcun caso, essere ricondotta a Carpenteria Metallica GT o essere scritta in un modo che potrebbe essere interpretato come una comunicazione da Carpenteria Metallica GT, salvo il caso in cui venga esplicitamente autorizzata dalla Direzione Aziendale.

4.3 AGIRE RESPONSABILMENTE USANDO LE INFORMAZIONI DELL'AZIENDA IN MODO APPROPRIATO

Le informazioni riservate dell'Azienda devono essere protette e condivise in base alla necessità. I dipendenti durante il lavoro possono venire a conoscenza di informazioni riservate dell'Azienda, e devono prendere tutte le necessarie e ragionevoli precauzioni per proteggere tali informazioni riservate.

Per informazioni riservate si intendono anche le informazioni non pubbliche di cui si viene a conoscenza in conseguenza della posizione occupata in Azienda e che, se impropriamente rivelate, potrebbero essere utili alla concorrenza o dannose per l'Azienda o i suoi partner di business. Queste informazioni possono includere, senza essere limitate a, liste di clienti, condizioni commerciali, piani di marketing, previsioni, piani di business, ristrutturazioni significative, potenziali acquisizioni, prezzi, segreti industriali, software sviluppo di nuovi prodotti.

A meno che le informazioni siano state pubblicamente rilasciate, i dipendenti devono considerare che le informazioni sull'Azienda siano riservate e che debbano essere rivelate solo a:

- Colleghi di lavoro che abbiano una legittima necessità di conoscerle;
- Coloro che abbiano un chiaro obbligo di mantenere le informazioni riservate (ad es. soggetti che abbiano firmato un "Patto di Segretezza");
- Coloro verso i quali vi sia un obbligo legale di rivelare le informazioni.

Inoltre, è necessario adottare misure appropriate per assicurare che le informazioni riservate siano protette. Le informazioni riservate non devono essere discusse in contesti pubblici dove possano essere sentite, o nelle aree di pausa di Carpenteria Metallica GT. Computer, telefoni, cellulari etc. non devono essere lasciati incustoditi.

Commerciare azioni sulla base di "informazioni interne" è illegale.



Le “informazioni interne” sono informazioni riguardanti un’azienda che non siano note al pubblico e che potrebbero avere un impatto rilevante sul prezzo delle azioni dell’azienda. I dipendenti potrebbero, tramite la propria posizione, venire a conoscenza di “informazioni interne” riguardanti l’Azienda o altre aziende con cui Carpenteria Metallica GT lavora.

“Insider trading” significa comprare o vendere titoli finanziari sulla base di tali informazioni, ed è un crimine e una violazione di questo Codice Etico.

Anche il “Tipping” è una violazione di questo Codice Etico e comporta severe conseguenze penali. Un dipendente può essere colpevole di “Tipping” qualora lui/lei fornisca informazioni interne ad altri soggetti che comprino o vendano titoli in base a queste informazioni, anche se il dipendente non ha personalmente svolto operazioni di compravendita sulla base delle informazioni.

Chiunque conosca informazioni materiali e riservate può violare le norme sull’Insider Trading se rivela informazioni materiali e non-pubbliche a soggetti terzi che potrebbero compravendere titoli sulla base di tali informazioni o se egli stesso compravende titoli sulla base di tali informazioni.

Carpenteria Metallica GT non è quotata in borsa ma collabora con partner quotati.

Se un lavoratore per via della posizione ricoperta in Carpenteria Metallica GT viene a conoscenza che l’Azienda sta per stipulare un importante accordo con una società quotata non può utilizzare queste informazioni per un vantaggio commerciale personale. Commerciale azioni sulla base di informazioni non pubbliche è illegale ed è una violazione di questo Codice Etico anche quando il lavoratore sta commerciando azioni di un’altra azienda.

4.4 AGIRE RESPONSABILMENTE TENENDO ACCURATA DOCUMENTAZIONE FINANZIARIA E DI BUSINESS

Mantenere Accurata e Completa Documentazione di Business

La documentazione di business deve essere corretta e rappresentare fedelmente i fatti.

Tutti i lavoratori devono provvedere all’accuratezza ed integrità dei registri e documenti finanziari aziendali assicurando che la documentazione del business rifletta in maniera veritiera e completa le operazioni e condizioni finanziarie dell’Azienda.

Riportare informazioni accurate e comprensibili con riguardo alle attività, introiti e condizioni finanziarie dell’Azienda è essenziale poiché si riflette sulla reputazione e credibilità dell’Azienda stessa, e assicura che Carpenteria Metallica GT osservi i propri obblighi legali e regolamentari.

Tutti i dipendenti sono responsabili per l’accuratezza e l’integrità della documentazione finanziaria e di business utilizzata nel normale corso delle attività lavorative. Non è solo compito del personale delle aree Contabilità e Amministrazione. I documenti contabili, prospetti e documenti depositati



pubblicamente devono osservare tutti i principi di contabilità e requisiti regolamentari in vigore e riconosciuti.

Se è responsabilità del lavoratore registrare transazioni o eventi, deve seguire le seguenti linee guida:

- Registrare e classificare le transazioni nei periodi contabili corretti e nei registri e dipartimenti corretti. Non ritardare o accelerare intenzionalmente la registrazione di transazioni o eventi;
- Non registrare intenzionalmente informazioni incorrette, incomplete o fuorvianti relative a transazioni o eventi;
- Stime e accantonamenti devono essere supportate da apposita documentazione ed essere basati sul proprio miglior giudizio.

Se non è diretta responsabilità del lavoratore registrare transazioni o eventi, il lavoratore deve:

- Fornire informazioni accurate e tempestive a coloro che le devono registrare;
- Non falsificare alcun documento;
- Non distorcere la natura di alcuna informazione che archivi, ad es. analisi qualità, registri spese;
- Non supportare l'intento di un'altra persona di evadere le tasse o di sovvertire le leggi monetarie locali.

Errori in buona fede possono occasionalmente capitare e vanno prontamente rettificati agendo sulle cause alla base. Tuttavia, azioni esageratamente negligenti o sforzi intenzionali per rappresentare erroneamente o registrare impropriamente delle transazioni, o falsificare documentazione di business dell'Azienda, costituiscono violazioni di questo Codice Etico.

I dipendenti e i professionisti di Carpenteria Metallica GT che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore o all'ODV (Organo di Vigilanza).

Agenti, fornitori indipendenti e altri intermediari

Nessun dipendente della società Carpenteria Metallica GT srl potrà conservare o stipulare un contratto con terzi o fornitori, inclusi agenti, consulenti, gruppi di pressione e altri (collettivamente, "Agenti"), al fine di rappresentare la Società senza prima eseguire adeguate verifiche per garantire che l'Agente sia un partner commerciale idoneo e che osserverà in toto le leggi vigenti

5 AGIRE RESPONSABILMENTE VERSO GLI ALTRI

5.1 RISPETTARE L'AMBIENTE

Proteggiamo l'ambiente per le generazioni future.



L'obiettivo a lungo termine di Carpenteria Metallica GT è un modello di business sostenibile, con riduzione dell'impronta ecologica tramite l'inclusione delle implicazioni ambientali nelle scelte di prodotto, imballaggio e nelle decisioni operazionali. L'Azienda si impegna a raggiungere tutti i requisiti posti dalla legislazione ambientale, e dalle normative vigenti, includendo normative in tema di uso, controllo, trasporto, immagazzinamento e smaltimento di materiali regolamentati che potrebbero entrare nell'ambiente come parte di acque di scarico, emissioni atmosferiche, rifiuti solidi o pericolosi.

Tutti i dipendenti condividono questa responsabilità e sono tenuti a dimostrare la loro cura dell'ambiente:

- Operando nel rispetto dell'ambiente;
- Lavorando per minimizzare i rischi ambientali, conservare e preservare le risorse naturali;
- Gestendo il consumo energetico;
- Cooperando pienamente con autorità governative che gestiscano ispezioni e controlli sulla protezione dell'ambiente;
- Portando all'attenzione della Direzione Aziendale qualsiasi questione ambientale che sollevi allarme.

In aggiunta, se il proprio lavoro richiede il contatto con qualsiasi materiale regolamentato, o il prendere decisioni su come tali materiali vadano usati, immagazzinati, trasportati o smaltiti, il lavoratore deve essere consapevole che devono essere gestiti legalmente, responsabilmente e con prudenza.

Carpenteria Metallica GT si aspetta dai suoi fornitori gli stessi standard di integrità che pone a sé stessa.

5.2 RISPETTARE LE ALTRE PERSONE E IL GOVERNO

Anti-corruzione

L'Azienda non tollera alcuna forma di corruzione.

La corruzione può danneggiare i mercati e le comunità e trasferire risorse nelle mani sbagliate. La maggior parte degli Stati ha legislazioni anti-corruzione che vietano di offrire tangenti a pubblici ufficiali, ad es. pagare pubblici ufficiali per influenzare il risultato di un'ispezione o audit governativi, o per proseguire una relazione d'affari. In base alla Legge Anti-Corruzione in Italia corrompere qualcuno, soggetti privati inclusi, è a sua volta un crimine. Le sanzioni per la violazione di queste leggi possono essere severe, comprendendo rilevanti multe individuali e societarie, e anche la carcerazione.



Carpenteria Metallica GT ha una politica di Tolleranza Zero verso tutte le forme di corruzione. Sono inclusi i pagamenti o lo scambio di qualsiasi bene di valore per influenzare decisioni di business, estorsioni e mazzette.

Ciò significa che i dipendenti o chiunque agisca a nome dell'Azienda devono seguire queste linee guida:

- Mai dare, o acconsentire a dare, o offrire o ricevere alcun bene di valore per persuadere qualcuno ad agire in proprio favore;
- Mai cercare o accettare alcun bene di valore per dare commesse ad un fornitore nuovo o esistente;
- Essere consapevole dei rischi di corruzione posti nell'aver rapporti con pubblici ufficiali e assicurarsi che i rapporti tra le parti siano sempre aperti, onesti e trasparenti;

Quando il dipendente lavora con consulenti o altri soggetti terzi che hanno rapporti con autorità pubbliche per nostro conto di Carpenteria Metallica GT, è fondamentale assicurarsi che i detti consulenti non violino le leggi anti-corruzione.

Nessun dipendente della società Carpenteria Metallica GT srl potrà conservare o stipulare un contratto con terzi o fornitori, inclusi agenti, consulenti, gruppi di pressione e altri (collettivamente, "Agenti"), al fine di rappresentare la Società senza prima eseguire adeguate verifiche per garantire che l'Agente sia un partner commerciale idoneo e che osserverà in toto le leggi vigenti.

CHE COSA SIGNIFICA "QUALSIASI BENE DI VALORE"?

La Corruzione può riguardare lo scambio di "qualsiasi bene di valore". Questo può includere beni, servizi o merchandise, quali gift card, biglietti per eventi, buoni omaggio, intrattenimento, benefit viaggio, uso di case vacanza, voli o alloggi gratis, speciali favori o privilegi, donazioni a specifiche organizzazioni di beneficenza, sconti, servizi personali gratuiti, prestiti o promesse di future assunzioni.

COS'È UNA "MAZZETTA"?

Una mazzetta è una forma di corruzione in cui due parti concordano che una porzione di vendite o di profitti verrà impropriamente data, scontata o spartita con il compratore in cambio della stipulazione dell'accordo. Le mazzette, come altre forme di corruzione, non sono etiche e sono proibite dal nostro Codice Etico e dalla Legge.

COS'È UN "PAGAMENTO AGEVOLANTE"?

I pagamenti agevolanti sono piccole somme pagate a pubblici ufficiali per accelerare o facilitare azioni non discrezionali o servizi, quali l'ottenimento di una patente o di un servizio telefonico. Anche questi pagamenti sono vietati dall'Azienda.



COS'È UN "PUBBLICO UFFICIALE"?

Ai sensi delle legislazioni anti-corruzione, la nozione di pubblico ufficiale può includere:

- Dipendenti statali di agenzie, commissioni o dipartimenti ambientali, di rilascio patenti, fiscali o doganali
- Rappresentanti di organizzazioni pubbliche internazionali, quali la Banca Mondiale
- Sindaci o altre autorità cittadine locali che emettono permessi
- Membri delle forze dell'ordine, incluse forze armate, polizia locale e altri organi di mantenimento dell'ordine
- Direttori Acquisti di compagnie aeree pubbliche, università pubbliche, sistemi scolastici pubblici o ospedali pubblici
- Dipendenti di Aziende di proprietà dello Stato
- Dipendenti di organizzazioni di beneficenza internazionali

I pagamenti verso enti governativi non sono vietati quando siano parte del normale corso delle attività, come nel caso del pagamento delle tasse o nel caso in cui l'ente governativo sia un cliente o un fornitore. L'Azienda non dà o offre omaggi o pasti a pubblici ufficiali poiché può essere illegale. Qualora necessario, Carpenteria Metallica GT srl, si riserva di adottare in conformità alla legislazione vigente, severe misure disciplinari, compreso l'eventuale licenziamento, nei confronti di qualsiasi dipendente che abbia violato le leggi e le normative applicabili in termini di illeciti legati ad atti di natura corruttiva.

5.3 RISPETTARE LEGGI E NORMATIVE

Anti-Riciclaggio

L'Azienda osserva tutte le leggi che vietano il riciclaggio di denaro o il finanziamento per scopi illegali o illegittimi, includendo in ciò leggi e normative locali quali, in Italia, la legge 262/2005 e il decreto legislativo 231/2001. Il "Riciclaggio di Denaro" è il processo con cui persone o gruppi mirano a nascondere i proventi di attività illegali o a far apparire legittime le fonti dei loro fondi illegali. Esistono pene severe per le aziende e i soggetti coinvolti nel riciclaggio di denaro.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dai dipendenti e dai professionisti di Carpenteria Metallica G.T. s.r.l. nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità nei riscontri contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.



Il lavoratore deve sempre assicurarsi di operare con clienti di buona reputazione, per legittimi scopi di business, utilizzando fondi regolari e attraverso pratiche di pagamento approvate e documentate. È necessario essere vigili e usare giudizio nell'affrontare insolite transazioni con clienti, quali richieste di inviare pagamenti a soggetti terzi o di ricevere pagamenti da soggetti terzi, richieste di pagamenti in contante o altre inusuali condizioni di pagamento. Lavorare solo con clienti che siano disposti a fornire appropriate informazioni, cosicché l'Azienda possa determinare la correttezza dei pagamenti.

Se un lavoratore sospetta che stiano avvenendo attività di riciclaggio di denaro, riferisca la cosa alla Direzione Aziendale.

In particolare, senza preventiva autorizzazione da parte della Direzione Aziendale il lavoratore, non deve:

- Erogare un pagamento ad un soggetto che non sia parte della transazione (ad es. soggetti terzi) o che non sia legalmente in diritto di ricevere il pagamento
- Accettare un pagamento da un soggetto che non sia parte della transazione (ad es. soggetti terzi) o che non sia legalmente in diritto di erogare il pagamento
- Accettare pagamenti in contante, salvo il caso in cui non esista un sicuro sistema bancario
- Inviare gli ordini dei clienti in maniera non in linea con le procedure standard
- Condurre operazioni di Foreign Exchange con soggetti non autorizzati per ottenere un profitto. Il Foreign Exchange (anche noto come 'FX' o Forex) è una forma di cambio valutario che consiste nella conversione di una valuta in un'altra.

Carpenteria Metallica G.T. s.r.l. ed i destinatari del presente Codice Etico, coopereranno attivamente e pienamente con le Autorità pubbliche incaricate di svolgere indagini.

6 VALENZA DEL CODICE NEI CONFRONTI DI TERZI

Tutti i lavoratori e i professionisti collaboratori di Carpenteria Metallica G.T. s.r.l., in ragione delle loro competenze, cureranno di:

- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative o informare i propri superiori in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

I Terzi che operano per nome e per conto di Carpenteria Metallica G.T. s.r.l. sono chiamati ad attenersi ai principi del presente Codice Etico adottato da Carpenteria Metallica G.T. s.r.l., in particolare non divulgare materiale/ documentazione o promuovere attività senza specifica autorizzazione;



Ai collaboratori esterni (compresi consulenti, rappresentanti, intermediari, etc.) viene chiesto di attenersi ai principi contenuti nel Codice. A tale scopo ogni ~~dipendente~~ lavoratore e ogni professionista, in rapporto alle proprie funzioni, curerà di:

- osservare i principi e le procedure interne per la selezione e la gestione del rapporto con collaboratori esterni;
- selezionare solo persone e imprese qualificate e con buona reputazione;
- tener conto adeguatamente delle indicazioni di qualunque provenienza circa l'opportunità di utilizzare determinati collaboratori esterni;
- riferire tempestivamente al proprio superiore su dubbi in ordine a possibili violazioni del Codice da parte di collaboratori esterni;
- includere nei contratti di collaborazione esterna, quando previsto dalle procedure, l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice.

In ogni caso, il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno essere effettuati a un soggetto diverso dalla contro parte contrattuale né in un paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

7 SEGNALAZIONI

In caso di domande o dubbio sul fatto che un'azione sia o no coerente con il Codice Etico, il Regolamento Aziendale dell'Azienda o la Legge, il lavoratore ha il dovere di richiedere supporto.

Per qualsiasi ulteriore assistenza o per riferire osservazioni si prega di contattare la Direzione Aziendale o l'Ufficio H.R – Health and Safety o l'Ufficio Gestione Qualità.

Ogni dipendente è fortemente incoraggiato a segnalare alla Direzione aziendale presunte violazioni delle Politiche e/o della legislazione vigente. Carpenteria Metallica GT srl non tollererà ritorsioni contro chiunque segnali una presunta violazione delle Politiche e/o dalla legislazione vigente.

Per riferire di sospette o effettive violazioni al Codice Etico il lavoratore può eseguire una segnalazione a mezzo lettera da depositare in apposita cassetta postale destinata alla raccolta delle segnalazioni collocata in prossimità della bacheca aziendale. Si possono inoltrare denunce anonime, tuttavia il lavoratore è incoraggiato ad identificarsi. La Direzione aziendale garantisce i lavoratori che effettuano segnalazioni non saranno oggetto di discriminazioni o azioni di ritorsione.

Possibili infrazioni del Codice Etico e Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo emesso ai sensi del D.Lgs. 231/2001 possono essere segnalate all'Organismo di Vigilanza tramite l'indirizzo email ODV@carpenteriametallicagt.com.