DEFREMM S.p.A.

Codice Etico

INDICE

1. LA SOCIETÀ E IL CODICE ETICO 3

1.1 I VALORI 3

1.2 I DESTINATARI 4

2. I PRINCIPI FONDAMENTALI 5

2.1 IL RISPETTO DELLE LEGGI 5

2.2 DIGNITÀ, UGUAGLIANZA ED INTEGRITÀ 7

2.3 DILIGENZA PROFESSIONALE E SPIRITO DI COLLABORAZIONE 7

2.4 CONFLITTO D'INTERESSI 7

2.5 CONCORRENZA 8

3. LE REGOLE DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO 9

3.1 ADOZIONE E DIFFUSIONE 9

3.2 L'ORGANISMO DI VIGILANZA 9

3.3 LE SEGNALAZIONI 10

* Riferimento all'Allegato 1 al Codice Etico 11

1 LA SOCIETA' E IL CODICE ETICO

DEFREMM S.p.A. (in seguito anche "DEFREMM", "ENTE", "SOCIETA'") è un'azienda industriale di produzione specializzata nello **stampaggio a freddo da filo** in acciaio, leghe di alluminio, rame, ottone e acciaio inox, certificata IATF 16949:2016 e leader nella digital transformation.

DEFREMM produce **particolari speciali su disegno del cliente** per molteplici settori di applicazione, tra cui l'Automotive, e **standard fasteners** come rivetti a strappo e inserti tubolari filettati.

Il presente documento definisce quell'insieme di principi che assumono particolare significato all'interno di DEFREMM in base alla sua storia, alla sua identità, alla sua leadership e al management in carica.

Con il codice si tende a identificare i valori condivisi, i principi e i doveri cui tutti coloro che operano per la Società devono tendere e attenersi; la formulazione di questo sistema di valori è corredata da standard di comportamento etici che devono essere applicati, senza eccezione alcuna, da tutti i Destinatari, come meglio di seguito identificati.

La Società impegna a promuovere la conoscenza del sistema valoriale da parte dei suoi destinatari e a predisporre ogni possibile strumento idoneo ad assicurare la piena ed effettiva applicazione dello stesso.

1.1 I valori

Il codice etico in DEFREMM è il documento aziendale più importante ed è la carta fondamentale dei principi che regolano il comportamento aziendale nei confronti dei dipendenti, dei clienti, dei fornitori, degli stakeholders in generale, dell'ambiente sociale in cui DEFREMM opera e si muove.

Questo sovraintende ogni azione aziendale, ogni strategia, ogni comportamento come ente sociale inteso come azienda che opera all'interno del contesto geografico e socio culturale.

Il codice etico, quindi, sovraintende e permea ogni normativa tra le quali i sistemi di qualità, i sistemi di gestione, le norme del settore IATF e il rispetto delle normative italiane in ordine alla sicurezza (81/08), all'ambiente e al D.Lgs. 231/01.

Il modello vuole essere partecipativo: i principi ricompresi nel codice sono espressione del coinvolgimento dei lavoratori con la priorità di definire modelli e regole di comportamento condivisi all'interno della società.

Il codice, quindi, sarà condiviso e dopo tale operazione potrà essere altresì integrato con i valori emersi dal confronto.

Per DEFREMM cercare di essere la migliore significa esserlo (i) per le donne e gli uomini che quotidianamente e da anni lavorano in azienda perché siano protagonisti attraverso la loro competenza, la loro responsabilità, il coinvolgimento e la passione; (ii) per i propri clienti perché attraverso un dialogo

costruttivo e costante ricevano prodotti di qualità; (iii) per i fornitori perché siano attivi protagonisti della filiera del valore e partner della crescita di persone e territori; (iv) per il territorio perché si promuova una ricchezza morale, sociale e ambientale verso un futuro sostenibile; (v) per gli azionisti perché tendano alla creazione di un valore che sta sopra le persone e le quote sino a diventare bene comune, trasferibile e contaminante.

Valorizza la formazione incitando e sostenendo i propri dipendenti o collaboratori a crescere individualmente per accrescere il valore complessivo dell'azienda e dei suoi rapporti.

Incentiva la comunicazione riconoscendo nel dialogo continuo e costante e nel rispetto dei ruoli e delle competenze un modo per accrescere il senso di benessere e di appartenenza.

Assicura il rispetto della privacy personale, dei dati personali e scoraggia qualsiasi tendenza o pericolo di divulgazione di informazioni che possa arrecare danno al singolo o all'ente. DEFREMM garantisce e rispetta la sfera privata di chiunque, incentiva l'autodeterminazione personale e il rispetto delle tendenze e delle scelte individuali.

Punta sempre all'eccellenza del prodotto. La soddisfazione del cliente comporta la creazione del legame fiduciario e valoriale con il partner commerciale e favorisce la crescita di collaborazione tecniche, di partnership e lo sviluppo di progetti innovativi che non potrebbero esistere in assenza dell'attitudine ad eccellere e del vincolo fiduciario.

DEFREMM attua una politica di continuo miglioramento aziendale, degli ambienti, delle strutture, degli strumenti, delle dotazioni con investimenti mirati e sostenibili attraverso la programmazione e l'organizzazione.

1.2. I destinatari

DEFREMM S.p.A. ha adottato il presente Codice al fine di formalizzare i valori etici fondamentali ai quali si ispira e ai quali gli Amministratori, i componenti del Collegio Sindacale, i Dirigenti, i Dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori e, in generale, tutti coloro che operano con e per la Società sulla base di un rapporto contrattuale anche temporaneo, si devono attenere nello svolgimento dei compiti e delle funzioni loro affidate.

Il presente documento trova applicazione in relazione a tutte le attività svolte in nome e per conto dell'Ente, sia in Italia che all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale ed economica dei vari Paesi in cui la Società opera.

Il rispetto dei principi enunciati nel Codice è innanzitutto un dovere morale dei Destinatari, ai quali è richiesta la piena consapevolezza del fatto che esso è funzionale al perseguimento degli obiettivi aziendali secondo i valori fondamentali indicati in premessa.

L'osservanza delle prescrizioni del Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti, anche ai sensi e per gli effetti di cui agli artt.2104 e 2105 c.c., mentre la loro violazione da parte dei Destinatari costituisce, a seconda dei casi, un illecito disciplinare (sanzionabile nel rispetto della normativa applicabile nonché di quanto previsto dal presente Codice) e/o un inadempimento contrattuale e può comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale violazione nei confronti della Società.

L'Ente richiede ai collaboratori, ai consulenti e ai fornitori il rispetto dei fondamentali principi etici su cui si fonda il presente Codice, anche in forza di apposite clausole contrattuali.

2 I PRINCIPI FONDAMENTALI

2.1 Il rispetto delle normative e delle leggi

Il codice etico è un arricchimento del contesto legislativo individuando una serie di obiettivi e tutele ulteriori rispetto a quelle stabilite per legge internazionale, europea, italiana, regionale.
La Società, in ogni caso, considera il rispetto delle normative, delle leggi e dei regolamenti vigenti un presupposto irrinunciabile per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali e per il consolidamento dei principi etici aziendali.
DEFREMM, in più, è impegnata nel rispetto dei più elevati standard internazionali, norme ad adesione volontaria quali quelle relative alla qualità, l'ambiente e la sicurezza, le norme specifiche di settore automotive (IATF 16949:2016), del regolamento interno, del welfare e di ogni direttiva interna.
L'azienda incentiva la condivisione dei valori di modo che, una volta diventati patrimonio comune, possano costituire la base di una sempre migliore reputazione aziendale, sociale e produttiva che premi non solo l'azienda ma anche i singoli stakeholders.
Ognuno contribuisce e incide sul risultato finale.
L'ente è impegnato a far rispettare al proprio interno e nei rapporti esterni le leggi internazionali, comunitarie, nazionali, regionali, i regolamenti vigenti nonché i principi etici comunemente accettati nella conduzione degli affari.

I Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni e nell'esercizio delle rispettive attività, sono tenuti a:

- osservare e rispettare le norme dell'ordinamento giuridico in cui operano;
- osservare le norme convenzionalmente e volontariamente adottate;
- osservare i regolamenti interni e le direttive operative;
- astenersi dal commettere violazioni di leggi e regolamenti;
- acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge e regolamentari applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni, come nel tempo vigenti ed uniformare i propri comportamenti ad essi.

Non sono tollerate condotte in contrasto con i predetti precetti né sono giustificati in alcun modo la mancata ed adeguata conoscenza degli stessi.

2.2 Dignità, uguaglianza ed integrità

I Destinatari del presente Codice devono riconoscere e rispettare la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo.

Nello svolgimento delle proprie funzioni i Destinatari tengono una condotta ispirata alla trasparenza ed all'integrità morale, tenuto conto dei vari contesti sociali, economici, politici e culturali di riferimento e, in particolare, ai valori di onestà, parità, uguaglianza, correttezza e buona fede, solidarietà, inclusione, valorizzazione, responsabilità, autocorrezione e contaminazione positiva.

I Destinatari lavorano con colleghi di qualsiasi provenienza, nazionalità, cultura, religione, razza e ceto sociale senza alcuna distinzione ma tendendo a valorizzare le qualità personsali. L'Ente garantisce e promuove il rispetto della parità di genere in un ambiente stimolante, votato alla crescita individuale: non sono tollerate discriminazioni di alcun tipo, da qualsiasi direzione provengano.

2.3 Diligenza professionale e spirito di collaborazione

La condotta di ciascun Destinatario determina in maniera rilevante la qualità, l'efficienza dell'organizzazione e la reputazione della Società.

Ogni Destinatario svolge la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno e svolgendo con diligenza le necessarie attività di approfondimento ed aggiornamento; deve acquisire la necessaria conoscenza delle norme di legge e regolamentari applicabili, in relazione alle proprie funzioni e come nel tempo vigenti.

I collaboratori e i dipendenti che intendono operare con o per l'ente sono tenuti a comportarsi secondo principi morali ed etici nutrienti, a rendersi parte attiva per il miglioramento dell'azienda e della società in cui vivono, a creare relazioni sane, a favorire la conoscenza, la solidarietà e la collaborazione tra le persone.

DEFREMM ha l'ambizione di rendere migliore l'ambiente dove opera sia esso inteso come territorio, come contesto o insieme di relazioni sociali.

2.4 Conflitto d'interessi

I Destinatari, nell'espletamento delle proprie funzioni, devono evitare situazioni che possano generare conflitti di interessi, anche solo potenziali, o che possano configurare un'interferenza con la capacità di prendere decisioni imparziali.

Sono da considerarsi in conflitto, tra le altre, le seguenti situazioni:

- cointeressenza (palese o occulta) in attività di concorrenti;
- strumentalizzazione della propria posizione funzionale per il perseguimento di interessi in contrasto con quelli della Società o per il perseguimento di interessi anche di natura personale;
- uso di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi della Società;
- accettare denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con la Società;
- assunzione di cariche sociali o svolgimento di attività lavorative di qualunque genere presso fornitori, concorrenti e terzi in genere in contrasto con gli interessi della Società.

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi o comunque a pregiudicare la capacità del Destinatario di assumere decisioni nel migliore interesse della Società, deve essere immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza e determina altresì per questi l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione.

2.5 Concorrenza

L'Ente si attiene ed applica le leggi e le regole della concorrenza vigenti nell'Unione Europea e nei Paesi in cui opera ed assicura il rispetto dei principi concorrenziali nonché la piena trasparenza delle proprie azioni.
Sono vietate tutte le intese restrittive della concorrenza, o qualsiasi altra forma di consapevole coordinamento volto ad impedire, restringere o falsare la concorrenza, nonché l'adozione di strategie commerciali che determinino un abuso della propria posizione, quale condizione economica che consenta alla Società di operare un'effettiva egemonia sul mercato ed ostacolare la libera concorrenza.
I Destinatari si impegnano, altresì, a non ostacolare le Autorità in occasione di attività ispettive, mantenendo un comportamento improntato alla massima collaborazione e fornendo informazioni chiare, trasparenti e veritiere.

3 LE REGOLE DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

3.1 Adozione e diffusione

Il presente Codice ed i suoi eventuali futuri aggiornamenti vengono definiti ed approvati dall'Organo Dirigente della Società.

Il Codice è diffuso, anche in formato elettronico, a tutte le risorse tramite apposita comunicazione dell'Organo Dirigente. Una copia del Codice è pubblicata sul sito di DEFREMM S.p.A. (www.defremm.it).

Ai nuovi assunti è consegnato il presente Codice, al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Ai consulenti, fornitori, sub-fornitori, *partner* e chiunque svolga attività per la Società è comunicata la pubblicazione del presente Codice Etico sul sito aziendale o, eventualmente, consegnata copia cartacea anche solo in consultazione.

Il Codice è soggetto a revisione da parte dell'Organo Dirigente della Società (con indicazione rev_data).

Le eventuali modifiche al Codice introdotte a seguito di tale attività di revisione sono pubblicate e rese disponibili con le medesime modalità di divulgazione sopra riportate.

Il presente Codice entra in vigore dalla data di approvazione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione in carica pro tempore.

3.2 L'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Codice è affidato all'Organismo di Vigilanza (anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, nominato dall'Organo Dirigente della Società ai sensi del D.Lgs.231/01. L'OdV, a insindacabile decisione del Consiglio di Amministrazione, potrà essere nominato in composizione monocratica o collegiale.

Fermo restando il rispetto di ogni tutela prevista dalle normative o dai contratti collettivi vigenti e fatti salvi gli obblighi di legge, l'OdV è legittimato a ricevere richieste di chiarimenti, nonché notizie di potenziali o attuali violazioni del presente Codice.

L'OdV è obbligato alla massima riservatezza ed opera secondo imparzialità, autorità, continuità, professionalità e autonomia. L'OdV deve essere munito di un budget con conseguente autonomia decisionale e di spesa sulla dotazione patrimoniale.

L'Organismo di Vigilanza opera, inoltre, con ampia discrezionalità e con il completo appoggio dei vertici della Società, con i quali collabora in assoluta indipendenza.

3.3 Le segnalazioni

Allo scopo di garantire l'effettività del presente Codice, la Società predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno della Società possano riferire, liberamente, direttamente ed in maniera assolutamente riservata, all'Organismo di Vigilanza.

E' obbligo di ciascuno segnalare all'Organismo, senza ritardo, qualsiasi violazione o sospetto di violazione dei principi del Codice Etico posta in essere da ogni Destinatario.

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico da parte dei Destinatari dovrà essere segnalata prontamente all'Organismo di Vigilanza della Società attraverso i canali di comunicazione identificati nel Modello Organizzativo della Società.

A seguito delle segnalazioni ricevute l'OdV effettuerà i relativi accertamenti e, se accertate specifiche responsabilità, provvederà ad informarne gli organi societari competenti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

Tutte le segnalazioni pervenute all'OdV sono gestite in assoluta riservatezza, a pena di revoca del mandato al/ai componente/i del medesimo OdV e responsabilità patrimoniale e salvo il risarcimento dei danni causati anche a livello di danni da mala gestio ex GDPR Reg. UE 679/16.

L'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Ai sensi delle disposizioni normative di cui all'art.6, comma 2 *bis*, del D.Lgs.231/01, è vietato alla Società o agli organi dirigenti, porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o *whistleblower*) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

* A completamento del presente Codice Etico c'è l'Allegato n.1

DEFREMM S.p.A.

(ai sensi del Decreto Legislativo n.231/01)

Allegato 1 al Codice Etico

Principi utili ai sensi del D.Lgs.231/01

INDICE

ALLEGATO 1 AL CODICE ETICO

PRINCIPI UTILI AI SENSI DEL D.LGS. 231/01 3

1.1 CONTRASTO ALLA CORRUZIONE 3

1.2 CONTRASTO ALLA RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E AUTORICICLAGGIO 3

1.3 CONTRASTO AI DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA 4

2. I RAPPORTI INTERNI 5

2.1 LA SELEZIONE E LA GESTIONE DEL PERSONALE 5

2.2 MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO 5

2.3 LA TUTELA DEI BENI AZIENDALI 6

3. LA GESTIONE DEI RAPPORTI CON L'ESTERNO 7

3.1 I RAPPORTI CON LA P.A. E CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA 7

3.2 RAPPORTI CON I PARTITI POLITICI E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI 7

3.3 I RAPPORTI CON I FORNITORI 8

3.4 I RAPPORTI CON I CLIENTI 9

3.5 OMAGGI, BENEFICI E ALTRE UTILITÀ 9

4. I DATI CONTABILI 10

4.1 I PRINCIPI GENERALI 10

4.2 LA TRACCIABILITÀ 10

5. SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO 11

6. TUTELA DELL'AMBIENTE 13

7. MISURE DISCIPLINARI 14

Allegato 1 al CODICE ETICO

PRINCIPI UTILI AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

1.1 Contrasto alla corruzione

DEFREMM S.p.A. considera, quali fattori fondamentali per lo sviluppo della propria attività, il rispetto dei principi di lealtà, correttezza, trasparenza, onestà, integrità, nonché delle leggi, delle normative tecniche e organizzative, dei regolamenti, degli standard internazionali e delle linee guida, sia nazionali che estere, applicabili in materia di anticorruzione.

E' severamente condannata qualsiasi pratica e forma di corruzione, sia essa attiva o passiva e, pertanto, è fatto divieto iniziare o proseguire alcun tipo di rapporto con chi non intenda allinearsi a tali principi.

La Società non tollera la concessione di benefici, privilegi o pagamenti che potrebbero essere interpretati come atti di corruzione; gli atti di cortesia sono consentiti solo se la normativa lo prevede, purché siano di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati come atti finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

1.2 Contrasto ai reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio

L'Ente esercita la propria attività nel pieno rispetto della vigente normativa in materia di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità e si impegna a non porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

In particolare, la Società si impegna a:

- verificare preventivamente le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui fornitori, business partner, collaboratori e consulenti, al fine di accertare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- non percepire pagamenti in denaro contante, titoli al portatore ovvero per tramite di intermediari non abilitati o attraverso l'interposizione di soggetti terzi in modo da rendere impossibile l'individuazione del soggetto erogante;

- non compiere operazioni che impediscano la ricostruzione del flusso finanziario;
- evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio vigente e dei sistemi di controllo interno.

In caso di evidenza di eventuali transazioni derivanti da rapporti illeciti o attività che potrebbero configurare la commissione di un reato, fatte salve le opportune segnalazioni agli Organi di Controllo preposti, è fatto obbligo ai Destinatari di impegnarsi a non impiegare, sostituire, trasferire in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni e le altre utilità provenienti dalla commissione di tali reati.

1.3 Contrasto ai delitti di criminalità organizzata

DEFREMM si impegna ad attivare rapporti di qualsiasi genere esclusivamente con controparti adeguatamente accreditate e verificate.

Ogni Destinatario si deve astenere dall'intrattenere rapporti di qualsiasi natura, ancorché indiretti o per interposta persona, con soggetti (persone fisiche o giuridiche) che sia noto o si abbia ragione di sospettare facciano parte o svolgano attività di supporto in qualsiasi forma a favore di organizzazioni criminali di qualsiasi natura, comprese quelle di stampo mafioso, quelle dedite al riciclo di denaro proveniente da attività criminali, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile, quelle dedite al traffico di rifiuti nonché di soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo.

2 I RAPPORTI INTERNI

2.1 La selezione e la gestione del personale

L'Ente si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità, le competenze, le conoscenze di ciascun Dipendente possano ulteriormente ampliarsi, al fine di assicurare l'efficace raggiungimento degli obiettivi della Società e personali.

I Destinatari devono tenere in espressa e costante considerazione il rispetto della persona, della sua dignità e dei suoi valori, evitando qualsivoglia discriminazione fondata sulla provenienza, sesso, origine razziale ed etnica, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, lo stato di salute, l'orientamento sessuale, le condizioni economico-sociali.

In osservanza delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, la Società si impegna al rispetto dei diritti umani fondamentali, alla prevenzione di attività di abuso e prevaricazione di enti o soggetti e a non utilizzare alcuna forma di lavoro forzato o eseguito in condizioni di schiavitù o servitù, secondo i dettami delle norme internazionali, europee e nazionali.

Nell'ambito della selezione - condotta nel rispetto dei principi di cui al presente Codice Etico, delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna - la Società opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare: tutto il personale della Società è assunto con regolare contratto di lavoro ed il rapporto si svolge nel pieno rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore di appartenenza, della normativa fiscale, previdenziale ed assicurativa, nonché delle disposizioni in materia di immigrazione.

2.2 Molestie sul luogo di lavoro

Non è tollerata alcun tipo di relazione di lavoro che dia origine a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di *mobbing* o di bullismo. Rientrano in tale ambito, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o comunque discriminatorio nei confronti di

dipendenti (da parte del datore) o di colleghi (da parte di colleghi);

- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti;
- subordinare decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali, alle diversità sessuali, sociali, personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

2.3 La tutela dei beni aziendali

I beni aziendali, gli impianti e le attrezzature sono utilizzati per ragioni di servizio, ai sensi delle normative vigenti, se non diversamente previsto.

Ogni dipendente è personalmente responsabile dei beni strumentali ad esso assegnati o anche solo affidati temporaneamente, dell'uso che ne fa e della integrità degli stessi e ne risponde direttamente anche qualora tali beni venissero volontariamente o involontariamente utilizzati da soggetti terzi.

Non è in alcun caso consentito utilizzare i beni aziendali e le risorse informatiche per scopi e finalità personali e private, contrarie a norme di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché, a maggior ragione, per commettere o indurre alla commissione di reati.

È, altresì, vietato porre in essere condotte che possano danneggiare, alterare, deteriorare o distruggere sistemi informatici, programmi e dati della Società o di terzi.

A nessun Destinatario è consentito effettuare registrazioni o riproduzioni audiovisive, elettroniche, cartacee o fotografiche di documenti, beni, impianti o attrezzature aziendali, salvi i casi in cui tali attività rientrino nel normale svolgimento delle funzioni affidategli.

Con riferimento alla dotazione informatica è fatto divieto duplicare abusivamente i programmi installati sugli elaboratori informatici ovvero utilizzare le risorse aziendali per la consultazione, l'archiviazione, la diffusione e, in generale, per qualsiasi attività che comprenda materiali di cui non si disponga dei diritti di utilizzo (ad esempio: software privo di licenza d'uso, visione di film non liberi, ecc.) e a contenuto pedopornografico o terroristico.

3 LA GESTIONE DEI RAPPORTI CON L'ESTERNO

3.1 I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di Vigilanza

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità che svolgono funzioni di vigilanza sono ispirati ai principi di correttezza, veridicità, trasparenza, efficienza e collaborazione.

La visuale di approccio alla PA è quella dell'utente che si rivolge al pubblico per usufruire di un servizio, nel rispetto delle specificità e della separazione e indipendenza necessaria. Insieme al pubblico, invece, DEFREMM intende creare un valore diffuso di efficienza e benessere per lo sviluppo del territorio e delle sue relazioni extraterritoriali.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione possono essere intrattenuti, in nome e per conto della Società, solo dalle funzioni e dalle risorse specificamente incaricate.

In occasione di attività ispettive i Destinatari si impegnano a fornire alla Pubblica Amministrazione ed alle Autorità preposte la più ampia collaborazione, rendendosi disponibili a fornire prontamente informazioni chiare e veritiere. In tali occasioni, la Società, si premurerà di avvisare per tempo l'Organismo di Vigilanza e il professionista di riferimento in modo che possa intervenire durante l'ispezione a garanzia dei diritti dell'Ente.

3.2 Rapporti con i partiti politici e le organizzazioni sindacali

I rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e altre associazioni portatrici di interessi sono tenuti nel rispetto delle norme del presente Codice, avendo particolare riguardo ai principi di imparzialità ed indipendenza.

Sono consentite forme di collaborazione - di tipo strettamente istituzionale - finalizzate a contribuire alla realizzazione di eventi o di attività, quali l'effettuazione di convegni, seminari, studi, ricerche ecc., sempreché non intese ad ottenere indebiti favori e senza alcuna contropartita.

3.3 I rapporti con i Fornitori

I fornitori sono coloro che forniscono, beni, servizi, prestazioni e risorse necessarie alla realizzazioni delle attività e dei prodotti da parte di DEFREMM, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi che si pone l'azienda.

La selezione, il mantenimento e i rapporti con gli stessi sono cruciali per il raggiungimento dello scopo sociale e il rispetto dei principi valoriali e, quindi, a tutti loro è richiesta la condivisione del presente codice etico.

La selezione dei Fornitori di beni o di servizi e, comunque, l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo sono effettuati sulla base di criteri oggettivi e documentabili, improntati alla ricerca del miglior equilibrio tra vantaggio economico e qualità della prestazione. Nei rapporti con i Fornitori, la Società si ispira a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza.

In particolare, nell'ambito di tali rapporti i Destinatari sono tenuti a:

- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- verificare preventivamente le informazioni disponibili sui Fornitori al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività e ciò anche attraverso pareri di soggetti già conosciuti o rappresentanti di categoria, ordini, istituti bancari o banche dati pubbliche;
- ottenere la collaborazione dei Fornitori nell'assicurare costantemente il più conveniente/utile rapporto tra qualità, costo e tempi di consegna;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- richiedere ai Fornitori di attenersi ai principi del presente Codice Etico e includere nei contratti apposita previsione;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

3.4 I rapporti con i Clienti

DEFREMM si ispira a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza ed assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il diligente adempimento.

DEFREMM impronta la relazione con i clienti a principi di puntualità, rispetto degli accordi assunti, alla collaborazione, alla crescita reciproca, alla disponibilità, elasticità, ascolto e dialogo trasparente e tempestivo. DEFREMM mira alla semplificazione delle procedure e dei processi all'interno di un impianto di norme etiche, di legge, tecniche ben consolidato.

Nell'avviare relazioni commerciali con nuovi clienti e nella gestione di quelle già in essere, i Destinatari devono evitare di intrattenere rapporti con soggetti implicati in attività illecite o, comunque, privi dei necessari requisiti di eticità ed affidabilità commerciale, nonché di mantenere rapporti finanziari e commerciali con soggetti che, anche in modo indiretto, ostacolino lo sviluppo umano e contribuiscano a violare i diritti fondamentali della persona.

3.5 Omaggi, benefici e altre utilità

L'Ente non tollera la concessione di benefici a terzi, intesi quale forma di corruzione, da parte dei Destinatari del presente Codice; è fatto divieto offrire, erogare, promettere o concedere a terzi nonché accettare o ricevere da terzi, direttamente o indirettamente, anche in occasioni di festività, donativi, benefici, beni, servizi o altre utilità, anche sotto forma di somme in denaro, che eccedano le normali relazioni di cortesia.

E' comunque vietato ai Destinatari sollecitare l'offerta o la concessione, ovvero, l'accettazione o la ricezione, di donativi di qualsiasi genere, anche se di modico valore.

4 I DATI CONTABILI

4.1 I principi generali

Le scritture contabili sono tenute secondo i principi di trasparenza, verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente.

L'Ente impone il rispetto di tutte le normative applicabili e, in particolare, le regolamentazioni relative alla redazione dei bilanci e ad ogni tipo di documentazione amministrativo-contabile obbligatoria.

La contabilità è impostata su principi contabili di generale accettazione e rileva sistematicamente gli accadimenti derivanti dalla gestione della Società.

E' fatto divieto di porre in essere comportamenti che impediscano o ostacolino, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, il regolare svolgimento delle attività degli organi sociali, dei revisori e dei soci, collaborando, ove richiesto, all'espletamento di ogni forma di controllo e revisione della gestione sociale, previste dalla legge.

4.2 La tracciabilità

A sostegno di ogni operazione deve conservarsi adeguata documentazione - foss'anche digitale - che consenta un'agevole ricostruzione dell'operazione, la registrazione contabile, l'individuazione di eventuali responsabilità e l'imputabilità ad un soggetto specifico.

Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile ed archiviata, nel rispetto delle scadenze previste dalla normativa di riferimento, secondo opportuni criteri che ne consentano una facile consultazione da parte sia di enti interni che esterni abilitati al controllo.

5 SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

DEFREMM considera la salute e sicurezza sul lavoro una pratica attiva e preventiva che parte dalla creazione di un sistema valoriale condiviso, dalla cura della persona e della specifica individualità, nella crescita della risorsa e nel rispetto delle regole etiche, tecniche e di legge. Solo la costruzione di un sistema azienda collaborativo può incidere profondamente sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La Società svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati un'adeguata prevenzione e un ambiente di lavoro salubre e sicuro e garantisce un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute anche mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale.

DEFREMM promuove la partecipazione dei dipendenti al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi; i Lavoratori sono tenuti a utilizzare correttamente le macchine, l'attrezzatura di protezione individuale, nonché i dispositivi di sicurezza.

Fatta la dovuta premessa che l'Ente in relazione alla attività tipica è una azienda produttiva con ritmi intensi rischio alto in materia di salute e sicurezza-gli obiettivi, i principi e i criteri fondamentali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono i seguenti:

- rispettare le persone, i compiti, le competenze, le regole etiche, quelle tecniche e le norme di legge;
- conoscere e rispettare la legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- prevenire infortuni e malattie professionali e dotarsi di tutti i Documenti di Valutazione dei Rischi necessari e connessi al tipo di realtà, attività e ambiente relativo all'Ente;
- rispettare i principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro e utilizzare il principio di adeguare il lavoro all'uomo senza che ciò travalichi in personalizzazione o modifica di prassi o procedure virtuose; in particolar modo per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro, tendere alla scelta delle attrezzature e la definizione dei metodi di lavoro più adeguati e in linea con il progresso tecnico e la regola dell'arte;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che lo è meno;

- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- impartire adeguate istruzioni ai Lavoratori;
- garantire il controllo sanitario dei Lavoratori;
- fornire adeguata e sufficiente informazione, formazione e addestramento ai Lavoratori;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di buone prassi;
- garantire la sottoscrizione del contratto d'opera e di servizio e, relativo Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza, in tutte le ipotesi previste dalla normativa; effettuare preliminarmente alla sottoscrizione del contratto la verifica dei requisiti tecnico professionale delle ditte appaltatrici.

6 TUTELA DELL'AMBIENTE

Fatta la dovuta premessa che DEFREMM S.p.A. in relazione alla attività tipica è una azienda produttiva con ritmi intensi a rischio alto in materia ambientale, utilizzando macchinari complessi che producono scarti di lavorazione, sfridi, oli, sostanze chimiche e trattando materiali in acciaio, leghe di alluminio, rame, ottone e acciaio inox, l'Ente si adopera per il rispetto puntuale di tutte le prescrizioni di legge applicabili al campo ambientale, anche mediante il coinvolgimento e la sensibilizzazione dei soggetti che, seppur estranei alla compagine aziendale, sono legati alla Società da rapporti negoziali per la gestione di attività ad impatto ambientale.

In particolare, la Società:

- adotta le misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente;
- privilegia l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente;
- promuove i valori della condivisione dei principi ambientali seguendo le evoluzioni sociali e promuove i principi sanciti nel Codice fra tutti i Destinatari.

La redazione di qualsiasi tipo di documentazione ambientale richiesta dalla legge (sia cartacea che informatica), nonché la registrazione contabile dei documenti inerenti alle operazioni con soggetti terzi che abbiano un collegamento, anche indiretto e potenziale, con la gestione ambientale, è improntata a criteri di chiarezza, veridicità e correttezza.

7 LE MISURE DISCIPLINARI

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i Dipendenti della Società, ai sensi degli artt.2104 e 2105 c.c., nonché per i Consulenti, i Collaboratori, i Fornitori e per quanti divengano Destinatari del presente Codice, con riferimento al rapporto contrattuale in essere. Tali misure sono stabilite dal MOGC di DEFREMM S.p.A. di cui questo Codice Etico costituisce premessa e parte integrante.

Sono, altresì, oggetto di sanzione la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblowers* o la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede ad irrogare con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro e alle norme del Contratto Collettivo di riferimento.

Le sanzioni per i dipendenti sono coerenti con le misure indicate nel CCNL applicato dalla Società.

Le infrazioni realizzate dai Destinatari che non siano dipendenti sono comunicate tempestivamente ed in forma scritta all'OdV da chiunque ne venga a conoscenza.

Tali infrazioni sono sanzionate dagli organi competenti in base alle regole societarie interne e secondo quanto espressamente previsto nelle relative clausole contrattuali (vedi risoluzione di diritto ex artt.1453 c.c. e ss.) ([1]).

[1] *GLOSSARIO DEI TERMINI UTILIZZATI NEL PRESENTE CODICE ETICO*
TRATTO DA VOCABOLARIO ENCICLOPEDIA TRECCANI

LEALTA': l'essere leale, sincerità, franchezza: voglio dirti con l. il mio pensiero; comportamento leale: riconoscere la l. di un avversario; atteggiamento di correttezza e dirittura morale, attaccamento al dovere e rispetto della propria dignità, nel mantenimento degli impegni assunti, nei rapporti con determinate persone, nella fedeltà alle istituzioni e a chi le rappresenta (http://www.treccani.it/vocabolario/lealta);

CORRETEZZA: l'essere corretto, esatto, privo di errori, spec. con riferimento al modo di esprimersi, alla proprietà linguistica: c. grammaticale, sintattica; c. di pronuncia; parlare, scrivere con esemplare correttezza. ***2.*** *Comportamento verso gli altri basato sul rispetto e la buona educazione (http://www.treccani.it/vocabolario/correttezza);*

TRASPARENZA: con riferimento ad atti, comportamenti, situazioni, modi di procedere, soprattutto nella vita pubblica e nei rapporti con la collettività, significa chiarezza, pubblicità, assenza di ogni volontà di occultamento e di segretezza (http://www.treccani.it/vocabolario/trasparenza);

ONESTA': la disposizione d'animo e il comportamento, spec. abituale, di chi è onesto, nelle varie accezioni dell'agg.: uomo di grande, provata, specchiata, rara, integerrima o., o di poca, scarsa o.; persona di sicura o di dubbia o.; l'o. di un funzionario, di un commerciante, di un collaboratore; mettere in dubbio l'o. di un dipendente; offendere, compromettere l'o. di una persona. Con senso più generico, riferito a soggetto astratto, il fatto di essere onesto: o. di vita, di costumi; operare con o. di propositi; sono certo dell'o. delle sue intenzioni. Nell'uso ant., anche decoro, dignità (http://www.treccani.it/vocabolario/onesta);

INTEGRITA': in senso morale, l'essere integro, incorrotto; onestà, rettitudine assoluta (http://www.treccani.it/vocabolario/integrita);

EGUAGLIANZA: la condizione per cui ogni individuo o collettività devono essere considerati alla stessa stregua di tutti gli altri, e cioè pari, uguali, soprattutto nei diritti politici, sociali ed economici. Nel diritto costituzionale si distingue un'u. formale, per la quale si riconosce a tutti gli uomini pari capacità giuridica, e in particolare a tutti i cittadini pari godimento di tutti i diritti politici, e un'u. sostanziale, che è compito della Repubblica promuovere, secondo il dettato dell'art. 3 della Costituzione, per realizzare «il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese» (http://www.treccani.it/vocabolario/uguaglianza);

CORRETTEZZA: comportamento verso gli altri basato sul rispetto e la buona educazione: agire, comportarsi con c.; la c. negli affari; se intendevi rescindere il contratto, dovevi informarmi per dovere di correttezza. ***3.*** *estens. Osservanza scrupolosa delle regole sportive, di un gioco o di un codice (http://www.treccani.it/vocabolario/correttezza);*

DILIGENZA: cura attenta e scrupolosa, premurosa esattezza nell'operare: studiare, lavorare, cercare con d.; eseguire con d. un incarico; usare ogni d. nell'indagine; ordinare, disporre le proprie cose con grande diligenza. In partic., in diritto, la cura che il soggetto passivo dell'obbligazione deve porre per l'esatto adempimento del suo obbligo; d. del buon padre di famiglia, quella di grado normale, richiesta, per esempio, nel rapporto di lavoro subordinato, consistente nell'osservanza delle norme tecniche e di correttezza sociale, in relazione alla natura del lavoro e all'interesse dell'impresa; ma anche in senso più proprio (http://www.treccani.it/vocabolario/diligenza1);

SIMBOLICO: più genericam., di cosa che non vale per sé, per la sua realtà o entità, ma per ciò che rappresenta (http://www.treccani.it/vocabolario/simbolico).