



CODICE DI CONDOTTA

A tutti i Dipendenti e Collaboratori

PONZIO,

consapevole del ruolo svolto rispetto al mercato e al contesto sociale, intende divulgare nella maniera più ampia possibile i fondamentali principi etici cui la società si attiene sin dalla sua fondazione.

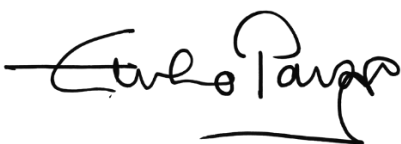
È convincimento di PONZIO che l'etica nella conduzione degli affari sia condizione per il successo e strumento per la promozione della propria immagine, elemento, quant'ultimo che rappresenta un valore primario ed essenziale per la Società. Le regole contenute in questo documento hanno come presupposto il rispetto della legge, il rispetto del CCNL Metalmeccanici PMI e del contratto integrativo interno vigente e l'adozione di una condotta eticamente corretta ed equa da parte di tutti gli esponenti aziendali e di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per la società, anche solo occasionalmente. Affinché quanto presente in questo Codice di Condotta venga da tutte le figure aziendali rispettato, si è istituito un organo di vigilanza interno che sulla base di un sistema sanzionatorio, vigilerà su tutte le attività. Il presente Codice di Condotta si propone come un modello di riferimento per tutti coloro che operano per PONZIO, adeguando i propri comportamenti ai principi di lealtà e onestà già condivisi dal Consiglio di Amministrazione.

Il Codice di Condotta si applica a PONZIO ed è vincolante per i comportamenti di tutti i suoi collaboratori siano essi amministratori o dipendenti. Tale impegno vale anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con PONZIO.

L'azienda non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questi principi.

PONZIO ha guadagnato negli anni una posizione di leadership nel proprio settore, grazie alla propria capacità, competenza ed indipendenza e con il rispetto dei principi fondamentali di equità, onestà e buon senso, che sono il cuore della filosofia e dei valori della società, e degli standard aziendali. Tutti i rapporti con dipendenti, clienti, partner, concorrenti, fornitori e colleghi devono basarsi su questi valori.

CEO Emilio PONZIO



PRINCIPI GENERALI



Dipendenti

Nei confronti dei dipendenti siamo tenuti a comportarci in modo equo nei rapporti reciproci e ad applicare una politica di impegno fondata sull'eguaglianza di opportunità per tutti i dipendenti, sul dialogo, sull'ascolto delle eventuali esigenze e necessità di ognuno al fine di creare un ambiente di lavoro piacevole un'atmosfera in cui si incoraggi lo scambio di opinioni franco e leale, e favorire il perseguimento del benessere personale. Riconosciamo il diritto di ognuno alla riservatezza della propria vita privata e attribuiamo



priorità alla cura dei dipendenti, alla loro salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, alla crescita professionale e alla soddisfazione personale e alla motivazione.

Impegni dell'Azienda

L'azienda è impegnata al rispetto dei seguenti principi etici: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile; non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro illegale; garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre; rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati; non attuare discriminazioni di qualsiasi natura; non utilizzare o favorire coercizione mentale e violenza verbale, operare nel rispetto delle leggi internazionali e nazionali in materia di lavoro e del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro dei Metalmeccanici PMI; garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi previsti dalla normativa vigente e dal CCNL dei Metalmeccanici PMI e del contratto integrativo interno. Ci impegniamo a seguire una politica intesa a non favorire pratiche di discriminatorie nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a: razza, cetò, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età. Ci impegniamo ad offrire pari opportunità a tutti i lavoratori dell'Azienda e pari opportunità d'impiego a nuovi candidati qualificati. Intendiamo operare nel massimo rispetto della riservatezza e della dignità dei lavoratori. Inoltre, ci impegniamo a stimolare la crescita e la formazione dei dipendenti, incoraggiandoli a migliorare e ad aumentare le proprie capacità professionali.

Clienti

A tutti i nostri clienti siamo tenuti a fornire alta qualità, affidabilità nelle attività operative, eccellenza nelle performance, prezzi equi e un comportamento onesto, al fine di perseguire la continua soddisfazione dei clienti stessi. I rapporti vanno improntati a principi di legalità, moralità, trasparenza e correttezza professionale.



Impegni dell'Azienda

Ci impegniamo alla progettazione, lavorazione superficiale e commercializzazione di prodotti di qualità attendendoci scrupolosamente a tutte le procedure operative aziendali. Tutte le attività sono effettuate in piena ottemperanza ai requisiti del cliente attraverso l'utilizzo di manodopera altamente qualificata, nonché di impianti ed attrezzature di ultima generazione. Siamo tenuti a recepire le esigenze dei clienti e a soddisfarle offrendo prodotti e servizi di qualità, a prezzi e a condizioni competitive. Siamo tenuti a vendere i nostri prodotti e servizi in modo onesto e ad astenerci da qualsiasi vendita il cui buon esito richieda un'azione illegale. Siamo tenuti a rispettare informazioni riservate e segreti commerciali dei clienti. Ci impegniamo a seguire una politica intesa a informare i clienti di qualsiasi errore contabile o amministrativo e a correggere immediatamente ogni errore con accrediti, rimborsi o altri provvedimenti accettabili da ambedue le parti.

Somme di denaro illegali e tangenti sono assolutamente proibite dalla PONZIO S.R.L. in qualunque circostanza. In tale ambito non è mai consentito ricevere o dare denaro, indipendentemente dall'importo. I regali personali o i trattamenti di favore che siano condizione esplicita o implicita per ottenere affari in cambio del regalo o del trattamento di favore, non sono mai ammessi. Nessun dipendente o dirigente può prendere o dare somme di denaro illegali o tangenti da o ad appaltatori, subappaltatori, consulenti, fornitori, concorrenti o clienti. Regali oggetti promozionali possono essere dati a Clienti se non eccedono i normali rapporti di cortesia e comunque devono essere di modico valore, sempre nel rispetto delle leggi; ciò deve essere interpretato come una ricerca di favori.

Fornitori, appaltatori, concorrenti

Ci impegniamo a trattare i nostri fornitori ed appaltatori in modo equo. Va incoraggiata una concorrenza leale, astenendosi da comportamenti collusivi e di abusi senza pratiche discriminatorie o sleali, intesa a stimolare la creazione di rapporti commerciali durevoli e



basati sulla correttezza e sulla trasparenza. Inoltre, intendiamo avvalerci di fornitori competenti e fidelizzati, in grado di fare “squadra” con tutte le figure interne all’azienda.

Impegni dell’Azienda

Ci impegniamo a garantire i pagamenti delle forniture nei tempi stabiliti da contratto o dall’ordine di acquisto. Ci impegniamo a favorire un rapporto di collaborazione basato sulla fiducia, sullo scambio delle informazioni, sulla trasparenza e sulla correttezza professionale.

Rapporti con le Istituzioni e altre parti interessate

Siamo tenuti a comportarci come cittadini responsabili nella comunità locale in cui operiamo, nel rispetto di tutte le leggi nazionali e locali, impegnandoci a migliorare la qualità della vita attraverso il finanziamento volontario o a promuovere le iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche legate alle



organizzazioni non governative indirizzate verso il volontariato. L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione, organi politici e sindacali è riservata alle funzioni aziendali preposte le quali sono tenute ad assolvere i propri compiti con integrità, indipendenza e correttezza.

Impegni dell'Azienda

Ci impegniamo in modo attivo a rispettare tutte le leggi della comunità in cui operiamo e ci asteniamo da qualsiasi comportamento (anche non avente rilevanza penale) che possa essere interpretato come influenza indebita effettiva o potenziale sulle attività delle istituzioni sopra citate. In particolare, le funzioni aziendali preposte non dovranno promettere, offrire, erogare, direttamente o indirettamente somme di denaro, beni o in generale, procurare ad essi benefici con la finalità di promuovere o favorire interessi per PONZIO.

Qualità – Ambiente – Salute e Sicurezza

Nel pieno rispetto della qualità e del servizio offerto al cliente, PONZIO, attraverso le proprie procedure organizzative interne pone tra i propri obiettivi il raggiungimento che il proprio prodotto rispetti i massimi target qualitativi. Inoltre, attuiamo tutte le misure necessarie per la tutela dell'ambiente, della salute e dell'integrità fisica dei propri dipendenti, adottando modelli di organizzazione aziendale impostati sul costante miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro. È fatto espresso divieto di

fumare sul luogo di lavoro, nonché di far uso di stupefacenti e di sostanze alcoliche. Chiunque sia costretto a subire fumo passivo sul luogo di lavoro è tenuto a segnalarlo al proprio Responsabile o agli organi di controllo della società. In materia ambientale, abbiamo aderito al regolamento EMAS ricevendo un riconoscimento pubblico come conferma della nostra qualità ambientale atta a garantire l'attendibilità delle informazioni relative alle nostre performance ambientali, ottenendo l'inserimento nell'apposito registro nazionale.



Impegni dell'Azienda

Ci impegniamo a adeguarci a tutte le normative, regolamenti vigenti e alle loro future modifiche ed integrazioni in materia di qualità, ambiente e sicurezza. Ciascuna figura aziendale è tenuta a porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività affinché si assicuri che il prodotto venga realizzato per raggiungere la piena soddisfazione del cliente, rispettando le procedure del nostro sistema certificato della qualità ISO 9001 e le norme tecniche delle certificazioni di prodotto Qualicoat, Qualanod e Qualideco.

Tutti gli interessati dovranno impegnarsi ad adottare tutte le misure preventive al fine di evitare rischi per la propria persona, per i propri colleghi, collaboratori e per l'intera collettività, sia sotto l'aspetto di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro che ambientale, con riferimento alla normativa vigente e alle procedure del Sistema di Gestione Integrato Interno ISO 45001 e ISO 14001 ed al regolamento EMAS.

Protezione delle informazioni

Tutte le figure aziendali (ognuno per i propri compiti) di PONZIO, hanno accesso ad informazioni di proprietà della azienda, e talvolta anche a quelle di terzi. Tali informazioni potrebbero essere: dati finanziari, programmi industriali, informazioni tecniche, informazioni sui



dipendenti e sui clienti, ed altri tipi di informazione. L'accesso, l'uso e la divulgazione di tali informazioni senza autorizzazione potrebbero danneggiare l'azienda od il soggetto terzo.

Impegni dell'Azienda

Ci impegniamo a non divulgare tali informazioni senza la dovuta autorizzazione nel rispetto della normativa vigente. Pertanto, ci siamo dati alcune regole che ci aiutino a proteggere le informazioni:

Ciascun Soggetto Designato al trattamento deve:

- rispettare i principi generali del RGPD, con particolare riferimento alla liceità e correttezza del proprio agire, all'obbligo di procedere alla raccolta e alla registrazione dei dati per scopi determinati, espliciti e legittimi;
- rispettare l'obbligo di riservatezza e segretezza e conseguentemente il divieto di comunicazione e diffusione dei dati trattati nel corso dell'incarico svolto;
- utilizzare i dati, cui abbia accesso, solamente per finalità compatibili all'esecuzione delle proprie mansioni o dei compiti affidati;
- rispettare le misure di sicurezza idonee adottate dalla società, atte a salvaguardare la riservatezza e l'integrità dei dati;
- rispettare e far rispettare le norme di sicurezza per la protezione dei dati personali;
- segnalare eventuali malfunzionamenti di strumenti elettronici, perdite di dati o esigenze (sia di natura organizzativa, sia tecnica), che possano migliorare lo svolgimento delle operazioni affidate ed informare il Titolare del Trattamento/Referente Privacy in caso di incidente di sicurezza che coinvolga dati personali e altre informazioni.

Conflitto d'interesse

Un conflitto di interesse è generalmente qualsiasi attività che sia o appaia essere in contrasto con i migliori interessi di PONZIO.

Impegni dell'Azienda

Ci impegniamo a valutare attentamente ogni tipo di decisione presa affinché essa non sia in conflitto d'interesse con le attività aziendali. Nessuna figura

aziendale interna o esterna può lavorare o fornire consulenze in modo diretto o indiretto a un concorrente, né tantomeno impegnarsi in attività che vada in competizione con gli interessi economici di PONZIO, incluso il lavoro per un fornitore.

Inoltre, non è accettabile che una qualsiasi figura aziendale interna o esterna utilizzi gli elenchi di clienti o i contatti dell'azienda per commercializzare beni e servizi propri o di terzi, anche se essi non sono in competizione con i prodotti o i servizi di PONZIO.



Tutela dei beni aziendali

PONZIO possiede vari beni messi a disposizione per uso quotidiano a tutte le figure aziendali in funzione dei compiti assegnati.

Impegni dell'Azienda

Ci impegniamo a tutelare tutti i beni tangibili ed intangibili che l'azienda mette a disposizione. In caso di perdita, rischio di perdita o danneggiamento di beni della società, occorre segnalare il fatto al proprio superiore o al Comitato di



Controllo di Vigilanza Interno non appena se ne viene a conoscenza.

Ci impegniamo a rispettare quanto definito dalle procedure interne vigenti che descrivono le modalità di comportamento ed il corretto utilizzo degli strumenti informatici, impianti, attrezzature che l'azienda mette a disposizione. In particolare, i sistemi di comunicazione aziendali, compresi i collegamenti a Internet, dovranno essere utilizzati soltanto per svolgere le attività aziendali o per altri fini strumentali autorizzati dalla rispettiva Direzione, dalla pertinente direttiva dell'Azienda o da istruzioni in merito. In oltre ci impegniamo ad aver cura di seguire sempre le istruzioni sull'uso delle password e dei codici assegnati e di non fare usi impropri di sistemi di comunicazione aziendali incluso l'elaborazione, la trasmissione, il recupero, l'accesso, la visualizzazione, l'immagazzinamento, la stampa ed in generale la diffusione di materiali e dati fraudolenti, vessatori, minacciosi, illegali, razzisti, di orientamento sessuale, osceni, intimidatori, diffamatori, non congrui ad un comportamento professionale. I beni intellettuali creati da qualsiasi figura aziendale nel corso del lavoro vengono trasferiti e ceduti a PONZIO a norma delle leggi vigenti e/o del rispettivo contratto di assunzione o ad altro accordo, ferme restando le eccezioni previste da convenzioni internazionali, leggi locali od accordi particolari. Al termine del rapporto lavorativo bisogna restituire tutti i beni di proprietà della società, comprese documentazioni e supporti contenenti informazioni proprietarie di PONZIO. L'ex dipendente rimane comunque soggetto alle restrizioni sull'uso e sulla divulgazione di informazioni di proprietà della Società.

Principi relativi alle scritture contabili

La veridicità, l'accuratezza, la completezza e la chiarezza dei dati contabili e finanziari costituiscono principi essenziali per PONZIO, al fine della trasparente, corretta ed esauriente informazione dei soci e dei terzi sulle attività aziendali.

Impegni dell'Azienda

Ci impegniamo affinché le rilevazioni contabili ed i documenti che da essa derivano siano basati su informazioni precise, esaurienti e verificabili. Esse riflettono la natura dell'operazione a cui fanno riferimento, nel rispetto delle norme di legge e dei principi contabili ed extracontabili nazionali ed internazionali. Queste rilevazioni contabili dovranno essere corredate dalla relativa documentazione di supporto necessaria a consentirne le analisi.



ORGANO DI VIGILANZA E SANZIONI

Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Il compito di accertare l'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del presente codice spetta all'Organismo di Vigilanza. A questo organo spettano inoltre i seguenti compiti:

- Ricevere richieste di reclami, chiarimenti e notizie del presente codice;
- Effettuare indagini in merito a potenziali violazioni del codice e proporre le sanzioni disciplinari da applicare nei confronti dei soggetti responsabili;
- Avanzare proposte per l'aggiornamento o l'adeguamento del codice anche alla base delle segnalazioni ricevute.

Accertamento delle violazioni

I componenti dell'Organo di Vigilanza sono tenuti alla massima riservatezza dei segnalanti e delle segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge. L'Organo di Vigilanza deve operare secondo imparzialità, autorità, professionalità, continuità e autonomia, godendo del completo appoggio dei vertici della PONZIO S.R.L. con i quali collabora in assoluta indipendenza. Ogni violazione di questi principi rappresenta, se accertata, una violazione dei doveri imposti dal rapporto di lavoro con la società.

Sanzioni

Salvo quanto previsto dall'art. 7, L. 300/70 nonché dalle vigenti norme contrattuali, il mancato rispetto del presente codice da parte di tutte le figure aziendali costituisce l'inadempimento contrattuale a fronte del quale la PONZIO S.R.L. può applicare le sanzioni di natura disciplinare prevista dalla legge ex. Art. 2103 C.C. e dal CCNL Metalmeccanici PMI che disciplina il rapporto di lavoro tra PONZIO S.R.L. ed i suoi dipendenti. Si fa riferimento agli artt. 22 e 24 del CCNL della disciplina generale per l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte degli inadempimenti contrattuali:

1. Richiamo verbale;
2. Ammonizione scritta;
3. Multa non superiore a tre ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare;
4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3gg.;

5. Licenziamento con preavviso;
6. Licenziamento senza preavviso.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dell'articolo 24 del CCNL Metalmeccanici PMI in vigore, prima dell'applicazione di una sanzione l'addebito sarà contestato per iscritto al lavoratore dipendente, il quale disporrà di un termine di 5 giorni per presentare le sue difese e giustificazioni per iscritto o richiedere di essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o di un componente della rappresentanza sindacale unitaria; si fa eccezione per il richiamo verbale. Il lavoratore potrà impugnare in sede sindacale i provvedimenti di cui ai punti 2-3-4 secondo quanto previsto in tema di vertenze dal CCNL applicabile. Il licenziamento disciplinare, con o senza preavviso, potrà essere impugnato ai sensi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300/70. In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge del 20 maggio 1970 n. 300, e nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni, ex art. 2106 c.c. in relazione alla gravità della mancanza, si precisa che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno determinati anche in relazione:

- Alle intenzionalità e circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- Alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- Al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro; e ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge (art. 7 comma 8 legge 300/70).

Le sanzioni disciplinari previste ai punti 1 e 2 sono comminate ai lavoratori dipendenti che, pur non operando in Aree a Rischio, violano le procedure previste dal Codice o adottano comportamenti non conformi allo stesso. Le sanzioni disciplinari (conservative) di cui ai precedenti punti 3 e 4 sono comminate ai lavoratori dipendenti che, operando in Aree a Rischio, adottano un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico dettate per la loro specifica area di attività. La sanzione del licenziamento con preavviso, ex Art. 2118 del c.c., è inflitta al dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del medesimo Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di una grave violazione ai doveri contrattuali. Il licenziamento con preavviso è, inoltre, inflitto al dipendente che, di massima, a seguito dell'applicazione nei suoi confronti di due provvedimenti di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione definitivi, copia nuovamente inosservanza delle prescrizioni dettate per la

specifica Area a Rischio nella quale svolge la sua attività. Il licenziamento senza preavviso è comminato al dipendente che attui, nell'espletamento delle sue attività, un gravissimo comportamento che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto ed invero non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e dell'art. 2119 c.c. In presenza dei presupposti per il licenziamento senza preavviso, PONZIO potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per il periodo necessario all'espletamento delle procedure di contestazione ex art. 7 legge 300/70 nonché ex art. 24 (disciplina generale) del CCNL Metalmeccanici PMI del 25 Gennaio 2008 coordinato con il CCNL del 29 Maggio 2003.

Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni e partner

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner di PONZIO in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Codice Etico e tale da comportare la commissione di un inadempimento grave potrà determinare, secondo quando previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione (ipso jure) del rapporto contrattuale, oltre alla richiesta di risarcimento di qualsiasi danno derivante a PONZIO.

